

الفصل الثالث

واقع تمكين المرأة من تولي المناصب القيادية و معوقاتها ومقومات نجاحها

تمهيد

أولاً : واقع تمكين المرأة المصرية من تولي المناصب القيادية.

- 1-تمثيل المرأة فى السلطة التنفيذية .
 - 2- تمثيل المرأة فى السلطة القضائية .
 - 3-تمثيل المرأة فى السلك الدبلوماسى .
 - 4-تمثيل المرأة فى السلطة التشريعية .
 - 5-تمثيل المرأة فى المجالس المحلية .
 - 6-أوضاع المرأة داخل التنظيمات النقابية
 - 7-تمثيل المرأة فى المنظمات غير الحكومية .
 - 8-المرأة فى بعض القطاعات الاقتصادية بالدولة .
 - 9-المرأة والاحزاب السياسية .
- ثانياً: المعوقات التى تواجه تمكين المرأة المصرية.
- ثالثاً: مقومات نجاح القيادة النسائية:

- 1- الشروط التى يجب توافرها لوجود قيادة النسائية الناجحة.
- 2- خصائص وسمات القيادة النسائية الناجحة.

خاتمة

تمهيد :

تعتبر مكانة المرأة وادوارها المتنوعة انعكاساً للاوضاع الاقتصادية والاجتماعية ، وترجمة ثرية لهوية الأمة الثقافية ، وتجسيداً عملياً للقيادة السياسية ، ومدى حرصها على النهوض بالعنصر البشري وتؤكد الدلائل ان المرأة في عالمنا العربي قد تعددت أدوارها وإسهاماتها في بناء صروح الأوطان ؛ كما تطورت مكاسبها وتعززت مكانتها العلمية والتعليمية وتعددت مساهمتها الفعلية في العديد من النواحي الانتاجية سواء كان ذلك على مستوى الريف أو الاقاليم أو المدن الكبرى ؛ ولم يكن من الممكن للمرأة ان تحرز هذه الانجازات من دون دعم القيادات السياسية التي وعت حقيقة أن المرأة على مستوى العالم قد أدت ادواراً محورية في التخطيط والتنظيم والادارة مما كان له بالغ الأثر في تحديد مواقف الكثير من دول العالم حيال الكثير من القضايا والنزاعات المختلفة .⁽¹⁾

وأثبتت المرأة المصرية كفاءتها في ميدان العمل بكل ثقة وتقدير وأثبتت نجاحها وتفوقها في المجالات والمناصب التي تولتها وساعدها على ذلك الدستور المصري والمنظمات والمؤسسات الداعمة لدور المرأة ومع هذا ف قضية المرأة لتحقيق مساواتها من الرجل لاتزال موضع صراع ونضال وخصوصاً ان نسبتها في المناصب القيادية مازالت ضئيلة ونسبتها في التمثيل البرلماني مازالت أكثر ضالة .

وبالرغم من ذلك واقع المرأة في المناصب القيادية حقيقى قد أصبح أفضل من الماضى فتقدمت المرأة في مجالات العمل المختلفة حيث تضاعفت نسبة الاناث في كافة الوظائف العليا ، نتيجة التحسن الملحوظ في المستوى التعليمى للمرأة كما يؤكد ان المرأة إذا ما تاحت لها الفرصة فأنها قادرة على الوصول الى أرقى المناصب .⁽²⁾

وأيضاً لم تكن مشاركة المرأة المصرية فيما مضى بعيدة عن نظيراتها من نساء العالم في شتى المجالات والمواقع وأدت أدوار تفوقت فيها على نظيرتها من نساء العالم قاطبة ؛ الا انها في الزمن المعاصر واجهتها الكثير من المعوقات رغم استمرار تميزها في العديد من المجالات كالاعلام والطب والهندسة والمحاماة وكأستاذة جامعات وكمديرات وقيادات في المؤسسات والشركات وكمستشارات وغير ذلك من الادوار ؛ ولكن لاتزال مشاركة المرأة في العملية محدودة ، ومقصورة على نخبة قليلة للغاية لاتتناسب مع ماتمثله نسبة النساء داخل المجتمع المصرى ويرجع ذلك الى وجود العديد من المعوقات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية والذاتية والنفسية والبيئة وراء ذلك .

(1) اسماعيل سراج الدين ، حقوق المرأة خطوات نحو تحقيق الاصلاح ، الاسكندرية ، مكتبة الاسكندرية ، 2008 ، ص 40-41 .
(2) مها خير الله ، المرأة المصرية والمناصب القيادية ، مرجع سابق، ص 29-30.

و يمثل وضع المرأة فى المناصب القيادية فى المجتمع أحد المؤشرات والمقاييس الهامة التى تعبر عن تطور هذا المجتمع ونموه وانفتاحه على العالم ، فبقدر ماتتمتع به المرأة من مكانة ومايتاح لها من فرص العمل الخلاق ، بقدر مايشير ذلك الى تقدم البلاد فى النواحي السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية .

وبناءً على ماسبق سوف نتناول فى هذا الفصل واقع تمكين المرأة المصرية من تولى المناصب القيادية على اختلاف مجالاتها وإبعادها ويشمل ذلك تمثيل المرأة فى المجلس الشورى ومجلس الشعب والمجالس المحلية والمشاركة فى وظائف الإدارة العليا ، السلك الدبلوماسى ، ومجالس النقابات المهنية ومجالس النقابات العمالية ، والمنظمات غير الحكومية ، والكشف عنها من خلال تقصى الاحصائيات والارقام الرسمية التى توضح حجم تولى المرأة المصرية من المناصب القيادية بأبعادها المختلفة وهذا مايساعد على المقارن وضع المرأة المصرية بنظرايتها على المستوى الاقليمى والدولى .

وأيضاً نتناول الباحثة أهم المعوقات التى تواجه تمكين المرأة وتوضيح مقومات القيادة النسائية الناجحة من خلال الشروط الواجب توافرها لوجود قيادة نسائية ناجحة وأهم الخصائص والسمات لضمان نجاحها فى المواقع القيادية

أولاً: واقع تمكين المرأة من تولي المناصب القيادية:

يمكن الكشف عن ملامح واقع تمكين المرأة المصرية من خلال تقصى الاحصائيات والأرقام الرسمية التي توضح حجم مشاركة المرأة في المواقع القيادية بأبعادها المختلفة ، ويمكن من خلال مراجعة الادبيات والتقارير التي أعدتها الدراسات ، المجلس القومى للمرأة ، وكذلك المراكز البحثية المتخصصة إضافة الى البحوث والدراسات الاكاديمية التي قام بإعدادها باحثون متخصصون أن نرصد حجم تمثيل المرأة المصرية في المواقع القيادية والتي تشمل :

- تمثيل المرأة في السلطة التنفيذية .
- تمثيل المرأة في السلطة التشريعية .
- تمثيل المرأة في السلطة القضائية .
- المرأة في السلك الدبلوماسى والقنصلي.
- تمثيل المرأة فى النقابات.
- تمثيل المرأة فى المنظمات غير الحكومية .
- تمثيل المرأة فى المجالس المحلية .

1- تمثيل المرأة فى السلطة التنفيذية :

المناصب الوزارية :

دخلت المرأة المصرية الوزارة لأول مرة منذ بداية الستينات من القرن الماضى حيث تولت السيدة حكمت أبو زيدة وزارة الشؤون الاجتماعية في سبتمبر 1962 غير أن قيادة المرأة المصرية للعمل فى قطاع هذه الوزارات فى الدولة لا بد ان يعتبر من قبيل البداية فى شغلها للمناصب الوزارية فى الدولة ويمكن مع بروز المرأة المصرية وتقدمها أن تشغل منصب الوزيرة فى الوزارات الاخرى حتى لاتكون الشؤون الاجتماعية مقصورة على النساء وقطاعات الشؤون الاخرى مقصورة وزارتها على الرجال ومنذ ذلك التاريخ لم تخل الحكومة المصرية من عدد من الحقائق الوزارية التى تتولاها نساء .

حيث كان وجود سيدة وسط الرجال خصوصاً رجال الثورة والجيش يتطلب شروطاً خاصة فكان اختيار حكمت ابو زيد عام 1962 الاختيار الامثل من وجهة نظر عبد الناصر وظلت معايير اختيار المرأة لمنصب الوزيرة هي نفسها وتم اختيار السادات لعائشة راتب عام 1971 ثم امال عثمان كوزيرات للشؤون الاجتماعية ثم فنييس كامل كوزيرة للبحث العلمى عام 1993 وكانت وزارة عام 1995 افضل وزارات بالنسبة للمرأة فالاول مرة يوجد ثلاثة وزيرات هن : امال عثمان وفنييس كامل ونوال التطاوى وزيرة الاقتصاد وفى وزارة عام 1997 تم تعيين السفيرة ميرفت التلاوى وزيرة الشؤون الاجتماعية ثم عام 1999 نادية مكرم أول وزيرة للبيئة وامينة الجندى للشؤون الاجتماعية ، وتؤكد القراءة فى دفتر أحوال وزيرات مصر ان أكثر من 90% من الوزيرات كانت تنتمى للعمل السياسى وهو ما لهلن للوزارة .⁽¹⁾

(1) احمد طه محمد، المرأة المصرية بين الماضى والحاضر ، مرجع سابق ، ص 82.

وبذلك تم تعيين وزيرة فى مجلس الوزراء منذ الستينات ، وتم تعيين وزيرتين فى عام 1993 من ضمن 34 وزيراً ، أى نسبة 5.9% من إجمالى عدد الوزراء كما تم تعيين ثلاث وزيرات فى عام 1996 من ضمن 30 وزيراً أى بنسبة 10% وهذه نسبة تبقى ضئيلة بالمقارنة مع مثيلاتها فى بعض دول الأخرى ، وشكلت نسبة من الوزراء فى عام 1987 هذا وتحفظ المرأة بوزارة الشؤون الاجتماعية منذ عام 1962 أما الوزارتان الأخرتان اللتان تتقلدهما فى الحكومة عام 1997 فهما وزارة البحث العلمى ووزارة الاقتصاد⁽¹⁾.

المناصب الادارية العليا :

تشير الاحصائيات الى أن نسبة شغل المرأة للوظائف الادارية العليا (وكيل أول ، وكيل وزارة ، مدير عام) قد ارتفعت من 2.8% فى عام 1981 الى 13% فى عام 1993 ، هذا ولم تشغل المرأة حتى عام 1981 أى وظيفة من وظائف الدرجة الممتازة (وكيل أول) بينما شغلت 8 وظائف فى هذه الدرجة فى عام 1993 (نسبة 3.6% من إجمالى شاغلى وظائف هذه الدرجة ، وأرتفع عدد النساء الى الدرجة العليا (وكيل وزارة) من 10 وظائف فى عام 1981 (نسبة 1.5%) الى 87 وظيفة فى عام 1993 (نسبة 10.6% من اجمالى شاغلى وظائف هذه الدرجة)، كما ارتفعت نسبتهن من 2.8% الى 14.2% فى وظيفة مدير عام بين العاملين المذكورين وهذا يدل على أن المرأة لم تحظ بعد بالقدر الكافى من الوظائف القيادية الاشرافية كما يتبين ان أكثر من 50% من مجموع العاملات لايرقى الى الوظائف العليا الأبعد سن الخمسين، وهذا يدل على أن فرص الترقى إلى الوظائف العليا بالنسبة للمرأة يعنى أنها تقضى الاغلبية العظمى من مدة خدمتها بالوظائف العامة دون أن تمارس دوراً قيادياً.

وتشير المؤشرات الاحصائية الى أنه بلغ عدد الاناث شاغلى الوظائف الادارة العليا عام 1988 درجة وزير بنسبة 1.4 % اصبحت فى عام 2003 3.8% أما نائب وزير عام 1988 عدد النساء المعينات 1 عام 2003 عدد النساء المعينات 3 أما درجة ممتازة عام 1988 كان 7 وكيل وزارة عام 1988 عدد النساء 134 بنسبة 8.8 % عام 2003 عدد النساء 5384 النسبة 23.3% الاجمالى كان 1040 فى مناصب عليا أصبح العدد 5975 أى كانت النسبة 7.3% أصبحت 23.50% .

و بلغ عدد الاناث شاغلى وظائف الادارة العليا فى الجهاز الادارى للدولة حوالى 2.04 % حتى سبتمبر 2004 أى حوالى 25.7% من أجمالى موظفى الادارة العليا ترتفع بذلك نسبة الاناث فى الوظائف الادارة العليا ومقارنة بأول يناير 2001 والتى مثلت الاناث بها حوالى 23.7% من اجمالى موظفى الادارة العليا وتنقسم وظائف الادارة العليا الى الدرجة الممتازة والعالية ومديرى العموم وفق لذلك نجد ان الاناث تولت سنة 2004 حوالى 12.8% من وظائف الدرجة الممتازة وحوالى 21.9% من الدرجة العالية 27.6% مديرى العموم .

و بلغ عدد الإناث شاغلى وظائف الإدارة العليا فى الجهاز الإدارى للدولة حوالى 15.0 % عام 2007 من إجمالى موظفى الإدارة العليا لترتفع بذلك نسبة الإناث فى وظائف الإدارة العليا مقارنة بالاعوام السابقة ،ان الإناث تولت عام 2007 حوالى 12.8% من وظائف الدرجة الممتازة وحوالى 17.8% من الدرجة العالية و15.0% مديرى العموم.⁽²⁾

(1) رقيقة سليم حمود، المرأة المصرية مشكلات الحاضر وتحديات المستقبل، دار الامين ، القاهرة ، الطبعة الاولى ، 1997 ، ص78.

(2) هبة على جمعة فرج ، دور المرأة فى تنمية المجتمع المصري دراسة على عينة من النساء فى مواقع اتخاذ القرار بمدينة القاهرة ، مرجع سابق ، ص 97 - 98.

وبمقارنة مساهمة المرأة بالرجل في الجهاز الإداري للدولة تبين تضاعف نسبة شغل المرأة في وظائف الإدارة العليا من 7.3% في عام 1988 إلى 15.3% عام 1996 ثم ارتفعت إلى 21.5% في عام 2000 وذلك نتيجة لتطبيق قانون الإصلاح الوظيفي ثم إلى 24.1% عام 2008 وذلك على مستوى جملة وظائف الإدارة العليا.⁽¹⁾

كما لوحظ ارتفاع نسبة النساء المعينات في وظيفة نائب وزير من 3.0% عام 1988 إلى ستة أضعاف بنسبة 18.2% عام 2008 كذلك أوضحت البيانات ارتفاع نسبة النساء المعينات في وظيفة مدير عام من 8.8% إلى حوالى ثلاثة أضعاف بنسبة 25.5% في عام 2008 و على الرغم من مشاركة المرأة في مجالات العمل المختلفة إلا أن احتلالها للمناصب الإدارية العليا مازال محدوداً مقارنة بالرجل حتى عام 2009 حيث أن معظم الوزراء ونواب الوزراء من الرجال.⁽²⁾

وذلك وفقا الجدول التالى :-

جدول رقم (1)
نسبة النساء المعينات في وظائف الإدارة العليا بالحكومة خلال الفترة 1988- 2009. (2)

الوظائف العليا	1988	1996	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
درجة وزير	1.4	2.6	2.8	3.0	-	2.6	3.8	-	3.8	4.3	3.0	4.5	46
نائب وزير	3.0	2	6.0	0.0	-	-	-	-	7.1	15.4	16.7	18.2	16.7
الدرجة الممتازة	0.9	3.3	5.1	6.0	7.9	8.1	9.0	12.8	13.4	15.3	12.8	15.59	12.8
درجة عليا	4.3	8.5	13.0	14.7	18.7	18.9	15.9	21.9	21.7	22.3	17.8	23.09	22.7
مدير عام	8.8	17.5	21.6	26.0	25.6	35.0	23.3	27.6	15.4	16.3	15.0	25.5	27
الاجمالى	7.3	15.3	19.5	21.5	23.7		23.5	25.7	16.2	17.3	15.3	24.1	25.4

(1) ياسر عبد الجواد ، واقع المرأة المصرية في ضوء اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة مع بيان دور المنظمات الحكومية في تعزيز وحماية حقوق المرأة ، مركز قضايا المرأة المصرية ، القاهرة ، الطبعة الاولى ، 2003 ، ص98

(2) امانى الطويل ، حالة المرأة في مصر دراسة في مستويات التمثيل بالمناصب القيادية ، القاهرة ، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية ، 2009 ، ص 62.

و يشير هذا الجدول الى وجود نمو مضطرد في نسبة مشاركة المرأة المصرية في وظائف الادارة العليا ، حيث تضاعفت هذه النسبة مرتين خلال الفترة من عام 1988م وحتى عام 2009 م وتكاد تساوى نسبة مشاركة المرأة في وظائف الادارة العليا نسبة مشاركتها في سوق العمل المصري بوجه عام ولايمنع ذلك التأكيد على وجود فجوة في تمثيل المرأة المصرية بمواقع الادارة العليا مقارنة ببعض الدول المتقدمة ، حيث تصل نسبة مشاركتها في الادارة العليا بالوزارات الى 40% بالدنمارك و 30% فنلندا على سبيل المثال لا الحصر⁽¹⁾.

أما على مستوى صنع وتنفيذ سياسات الدولة فقد شاركت المرأة من خلال شغلها العديد من الوظائف العامة على جميع المستويات الحكومية ، وتزايد نسبتها باستمرار حيث وصلت الى 37% من شاغلي المناصب القيادية في الجهاز التنفيذي للدولة عام 2012، وذلك وفقاً للجدول التالي :

جدول رقم (2) نسبة الاناث شاغلي وظائف الادارة العليا بالقطاع الحكومي عام 2012/2011

الدرجة الوظيفية	نسبة الاناث
وزير فاعلى	2.9
نائب وزير	-
مساعد أول وزير	100
مساعد وزير	-
الممتازة	11.1
العالية	18.9
مدير عام	37.1
الاجمالى	36.7

المصدر : المجلس القومى للمرأة⁽²⁾

أما فى عام 2013 تولت المرأة ثلاث حقائب وزارية في حكومة 30 يونيو، ولأول مرة في تاريخ التشكيل الوزاري في مصر تتولي امرأة وزارة الإعلام ، ونفس الحال بالنسبة لوزارة الصحة ، وإن كان عدد ثلاث وزيرات ليس سابقة أولى من نوعها، الثلاث وزارات هن: د.مها الرباط لوزارة الصحة وكذلك اختيار د.ليلي اسكندر لوزارة البيئة ، درية شرف الدين لوزارة للإعلام⁽³⁾

كما شغلت المرأة المصرية خلال فترة 2014 أرفع المناصب السياسية والعامة فقد ضم التشكيل الوزاري على سيدة أو أكثر حملن حقائب وزارية هامة مثال وزارات القوى العاملة والصحة والتضامن الاجتماعي والتخطيط والتعاون الدولي والإعلام والبيئة ورصد عدد الوزيرات في اخر تشكيل وزاري 2014 الى أربعة وزيرات كما شملت المرأة منصب مساعد وزير في وزارات هامة مثل وزارة الخارجية والمالية.

(1) عادل عبد الغفار ، الاعلام والمشاركة السياسية للمرأة رؤية تحليلية واستشرافية ، مكتبة الاسرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 2009 ، ص-94.

(2) المجلس القومى للمرأة ، التقرير الوطنى لجمهورية مصر العربية ببيكين +20 ، مايو 2014 ، ص30 ، ص31

(3) سلوى فتحى ، النساء يعترضن ثلاث وزيرات لايكفى ، <http://www.ahram.org.eg> ، تاريخ الدخول 2013/10/1.

وبتوزيع الاناث شاغلى وظائف الادارة العليا فى الجهاز الادارى للدولة وفق للقطاعات المختلفة نجد ان حوالى 22% من القيادات النسائية تعمل بالقطاع الاقتصادى والمالى وحوالى 17% منهم بقطاع الثقافة والاعلام وحوالى 11.5% بقطاع التعليم والبحوث والشباب ونحو 11% بقطاع الخدمات الرئاسية بينما نجد ان الدواوين العامة والمجالس المحلية وقطاعات التموين والتجارة الداخلية وقطاع السياحة هى أقل قطاعات الدولة التى تتولى بها الاناث المناصب القيادية اما قطاع الثقافة والاعلام فيتم اكثر القطاعات التى تتولى بها الاناث الوظائف القيادية بالادارة العليا.⁽¹⁾

حيث تمثل القيادات بهذا القطاع حوالى 44% من وظائف الادارة العليا يليه قطاع التأمينات والشئون الاجتماعية بنسبة 32.7% من اجمالى وظائف الادارة العليا كما تمثل الاناث نسبة 31.5% ومن وظائف الادارة العليا بقطاع السياحة أما قطاع الزراعة والرى والنقل والاتصالات والطيران المدنى فتتمثل القيادات النسائية على مستوى جميع القطاعات (15.3 % و 14.6 % من اجمالى القيادات على التوالى) لترتفع نسبة الاناث فى وظائف الادارة العليا مقارنة باول يناير 2001 والتى مثلت الاناث بها حوالى 23.7% من اجمالى موظفى الادارة العليا ، و أعلى نسبة من القيادات النسائية بالجهاز الحكومى يليه قطاع المال والاقتصاد ثم قطاع الثقافة والاعلام لقد أرتفعت نسبة شغل المرأة لوظائف الدرجة العليا من عدد 10 وظائف عام 1981 نسبة 1.5 الى 87 عام 1993 بنسبة 10.6% من اجمالى شاغليها الى عدد 103 وظيفة عام 1995 بنسبة 11.3% من اجمالى شاغلى هذه الدرجة وتشير الاحصائيات أيضاً الى ان المرأة حتى عام 1981 لم تشغل اى وظيفة من الدرجة الممتازة بينما شغلت 8 وظائف عام 1995 وشغلت 15 وظيفة بالدرجة الممتازة عام 1998 ، كما بلغت نسبة الاناث المعينات فى منصب نائب وزير حوالى 16.7%.⁽²⁾

حيث كانت لاتتعدى حوالى 7% فى عام 1988 وفى عام 1996 تضاعفت النسبة الى 15% ثم ارتفعت مرة اخرى الى حوالى 23% فى عامى 2000 ، 2003 على التوالى وذلك نتيجة الاتجاه العام نحو تقليل الفجوة بين المرأة والرجل ، وذلك كما يتضح من الجدول التالى :

(1) امانى الطويل ، حالة المرأة فى مصر دراسة فى مستويات التمثيل بالمناصب القيادية ، مرجع سابق ، ص 63.

(2) ياسر عبد الجواد ، واقع المرأة المصرية فى ضوء اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة مع بيان دور المنظمات الحكومية فى تعزيز وحماية حقوق المرأة ، مرجع سابق ، ص 98.

جدول رقم (3)
توزيع موظفي الإدارة العليا بالجهاز الإداري للدولة وفقاً للقطاعات المختلفة في سبتمبر
2004

القطاع	اجمالي عدد موظفي الإدارة العليا (موظف)	عدد الاناث (موظفة)	نسبة الاناث داخل القطاع (%)	النسبة الى الاجمالي الاناث (%)
المال والاقتصاد	1726	445	25.8	21.9
الثقافة والاعلام	782	344	44.0	16.9
التعليم والبحوث واشباب	895	234	26.1	11.5
الخدمات الرئاسية	1004	225	22.4	11.1
الدفاع والامن والعدالة	427	129	30.2	6.3
الاسكان والتشييد والتعمير والمجتمعات الجديدة	447	116	26.0	5.7
الزراعة والرى	688	105	15.3	5.2
الخدمات الصحية والدينية والقوى العامة	332	91	27.4	4.5
النقل والاتصالات والطيران المدني	601	88	14.6	4.3
التأمينات والشئون الاجتماعية	257	84	32.7	4.1
الكهرباء والطاقة	186	53	28.5	2.6
الصناعة والبترو ل والثروة المعدنية	183	33	18.0	1.6
الدواوين العامة والمجالس المحلية	157	32	20.4	1.6
السياحة	89	28	31.5	1.4
التمويل والتجارة الخارجية	141	28	19.9	1.4
الاجمالي	7915	2035	25.7	100.0

المصدر: المجلس القومي للمرأة

المصدر: المجلس القومي للمرأة، تقرير معلوماتي عن مشاركة المرأة في الحياة السياسية والاقتصادية، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، 2005.

ويرجع ذلك القصور فى تولى المرأة للمناصب القيادية الى العديد من الاسباب فى مقدمتها نظرة القطاع الخاص الى عمل المرأة على أنه منقوص رغم افتراض المساواة فى الأجر مع الرجل وذلك بسبب الاجازات التى تمنحها التشريعات للمرأة مثل اجازة الوضع ورعاية الطفل ومرافقة الزوج والعمل نصف الوقت مقابل نصف الاجر كل هذه التيسيرات تؤدى الى تهميش دور المرأة فى العمل واعتبارها غير منتجة وتحول دون وصولها لتولى المناصب القيادية .

وعلى الرغم من أن المرأة حصلت على حصة متنامية فى سوق العمل فى مصر ، الا أن التحسن فى نوعية وظائف المرأة لم يعرف النمو ذاته الامر الذى مازال ينعكس فى التمثيل الضئيل للمرأة فى المراكز الادارية العليا ، نتيجة للقيود والتحديات المفروضة ، والتى تحد من تقدمها وقدرتها على اتخاذ القرارات المناسبة وحل المشكلات (1).

وذلك على النحو التالى :

المرأة فى مجال تقديم الخدمات الحكومية :

ان احدى المهام الاساسية للجهاز الادارى للدولة تقديم الخدمات للمواطنين والمواطن العادى يحكم على مدى كفاءة الجهاز الحكومى من خلال نظرته الى مستوى الخدمات المقدمة اليه ، ومدى سهولة وبساطة إجراءات الحصول على الخدمة فى التوقيت المناسب وبالتكلفة المعقولة ولما كان وجود المرأة بالجهاز الادارى للحكومة أصبح واقعاً قائماً وحقيقة مشاهدة فأنها تسهم بلا أدنى شك فى القيام بمهام تأديه الخدمات الحكومية للجماهير وذلك على النحو التالى :-

فى مجال الخدمات التعليمية :

شغلت المرأة المصرية منذ وقت طويل مضى مهنة التدريس لتعليم الاجيال من الاطفال والشباب ذكوراً وإناثاً وتكسبهم العلوم والمعارف فى مراحل التعليم المختلفة (الابتدائى / الاعدادى / الثانوى) وهى كمعلمة قدوة للابناء والطلبة وتنشئتهم على المبادئ والاخلاق الحميدة والقيم النبيلة .

وتشير الاحصائيات أن نسبة المدرسات الاناث الى اجمالى المدرسين بالمرحلة الابتدائية 52.5% وبالمرحلة الاعدادية 42.2% وبالثانوي العام 36.9% مما يوضح ان المرأة تحظى بالنسبة الاكبر من الوجود بمهنة التعليم وبما يفوق نسب وجود الرجل ، هذا الى جانب ما توليها أعباء العمل الادارى لأدارة شئون العملية التعليمية داخل المدارس والمناطق والمديريات التعليمية ، الامر الذى يتضح منه اهمية الدور الذى تلعبه المرأة داخل قطاع حيوي توجه اليه كل اهتمامات لاضطلاعه بمهام تنفيذ المشروع القومى الحضارى للأمة وهو التعليم وتطويره (2).

وتبلغ نسبة وجود المرأة العاملة فى قطاع التعليم العام قبل الجامعى 54.2% من جملة العاملين بهذا القطاع حيث تبلغ اعداد النساء (700.785) امرأة عاملة وفقاً لاحصاءات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 1997/96 .

(1) نادية احمد السيد على ، اثر ادراك القيادة النسائية للعدالة والالتزام التنظيمى على فعالية ادارة الازمات، مرجع سابق ، ص 24.

(2) مها خير الله ، المرأة المصرية والمناصب القيادية ، مرجع سابق ، ص 32-33.

في مجال الخدمات الصحية والقوى العاملة :

أسهمت المرأة المصرية في مجالات الشؤون الصحية والطبية الوقائية منها والعلاجية من خلال ممارستها لعملها كطبيبة في شتى التخصصات وكذلك من خلال القيام بمهام أعمال التمريض داخل المستشفيات والوحدات الصحية والعلاجية والعيادات الطبية بالريف والحضر فضلاً عما تنهض به من واجبات ومسؤوليات الأعمال الإدارية لإدارة الوحدات الطبية والصحية بالمستشفيات ومديريات الشؤون الصحية ومكاتب الصحة المنتشرة بالمحافظات المختلفة ، إلى جانب الاسهام في مجالات رعاية وتنمية القوى العاملة والتخطيط الجيد لها وتنفيذ خطط السلامة والصحة المهنية، وتكفي الإشارة الى ان إعداد الاناث بقطاع الصحة وحده يبلغ (159680) بنسبة 57% من اجمالي العاملين وفقاً لإحصاء وزارة الصحة والسكان عن عام 1996 وهذا وتبلغ نسبة اعداد الاناث بقطاع الخدمات الصحية والقوى العاملة 46.6% من جملة العاملين بهذا القطاع.

في مجال الخدمات التأمينية والاجتماعية :

يتعاظم دور المرأة في مجالات الخدمة الاجتماعية بشقيها التأميني والاجتماعي بالقطاع الخدمي الحكومي، حيث تتواجد المرأة العاملة بجميع المواقع التي تؤدي هذه الخدمات بصنوفها وأشكالها المتعددة داخل أجهزة التأمينات والشؤون الاجتماعية ومديرياتها ومناطقها ومكاتبها بالوحدات الاجتماعية المنتشرة بجميع المحافظات وعلى مستوى المراكز والمدن والاحياء لتقديم الخدمات الجماهيرية للمواطنين ، ولممارسة أعمال أنشطة الضمان الاجتماعي / التكافل الاجتماعي / الدفاع الاجتماعي / الاسر المنتجة ، وتبلغ نسبة اعداد الاناث بقطاع التأمينات والشؤون الاجتماعية 50.8% عن عام 1996.

في مجال العمل الاعلامي والثقافي :

حققت المرأة المصرية نجاحات كبيرة في الحقل الاعلامي الى أن وصلت الى قمة وظائفه كرئيسة لجهاز اعلامي له دور خطير في حياة أفراد المجتمع ، ولقد شغلت المرأة المصرية منصب رئيسة التلفزيون ، ومن قبل تولت أيضاً رئاسة هيئة الاذاعة امراة ، هذا الى جانب الجهود المتميزة والملموسة للمرأة الاعلامية كمذيعة ، ومقدمة برامج ، ومخرجة ، ورئيسة قناة عادية أو فضائية .

ويرتبط بذلك دور المرأة المصرية في حقل العمل الثقافي وشغل وظائف المرموقة مثل (المحررة /الادبية/ رئيس تحرير مجلة / شاعرة ...)

ولقد بلغت نسبة إعداد الاناث بقطاع الثقافة والاعلام 44% من جملة العاملين بهذا القطاع كما أن هناك عدد 138 من هن يشغلن وظائف قيادية بمستويات الادارة العليا وبنسبة 13.2% من اجمالي القيادات النسائية بالحكومة⁽¹⁾.

(1) مها خير الله ، المرأة المصرية والمناصب القيادية ، القاهرة ، البرنامج التنموي للمرأة والطفل ، 2006، ص 32-33

2- تمثيل المرأة فى السلطة القضائية :

مضي ما يزيد علي نحو نصف قرن والمرأة المصرية تسعى بشتى السبل لنيل حقها في أن تتأخر منصة القضاء فعلي الرغم من عدم وجود نص دستوري يمنع تولي المرأة القضاء فقد ظلت منصة القضاء منصبا عصيا على المرأة لسنين كثيرة، وظلت المرأة المصرية تنادي بأحققتها في اعتلاء منصة القضاء كأقرانها من الرجال، وناضلت المرأة كثيرا من أجل هذا الحلم ، وبالنظر للنصوص الدستورية والقانونية فلا يوجد فيها من النصوص ما يمنع من تولي المرأة لوظائف القضاء.

حيث نص الدستور المصري الصادر سنة 1971 في المادة (40) منه علي أن "المواطنون لدي القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة"، بل نص في مادة (8) علي أن " تكفل الدولة تكافؤ الفرص لجميع المواطنين ".

- كما تنص المادة (11) منه علي أن "تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في مجتمع ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية ، دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية".

تنص المادة (12) وإن العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة للمواطنين ، كذلك تنص المادة (14) من الدستور علي أن " الوظائف العامة حق للمواطنين".

- ولما كانت القوانين يجب أن تدور في فلك الدستور، فإننا نجد قانون السلطة القضائية رقم 46 لسنة 1972 لم يشترط من بين الشروط التي تطلبها المادة (38) منه فيمن يعين في القضاء أن يكون من الذكور، وسارت علي ذلك النهج باقي القوانين المنظمة للهيئات القضائية ، فلم تضع أي حظر علي التحاق المرأة بالعمل فيها .

ولكن نجد أن العرف والتقاليد القضائية قد جريا علي عدم تعيين المرأة في مناصب القضاء لا علي أساس من القانون أو الدستور، وإنما لاعتبارات الملاءمة واعتبار أحوال وظيفة القضاء وملابستها وظروف البيئة وأوضاع العرف والتقاليد، وهي جميعها اعتبارات مخالفة للأصول الدستورية ولا تبرر تعطيل نصوص القانون.⁽¹⁾

تتضمن الهيئات القضائية في مصر مايلي :-

- القضاء العادي : ويشمل النيابة العامة بدرجات أعضائها المقررة في القانون ، وكذا المحاكم الجنائية والمدنية والتجارية ومحاكم الأحوال الشخصية .

- القضاء الإداري : ويشمل محاكم القضاء الإداري وعلى رأسها المحكمة الإدارية العليا ، وذلك فضلا عن هيئة مفوضي الدولة وأقسام الفتوى والتشريع .

- هيئة قضايا الدولة .

- هيئة النيابة الإدارية .

- المحكمة الدستورية العليا.

(1) البسيوني عبدالله جاد البسيوني ، المرأة القاضية والتنمية في مصر (دراسة في علم الاجتماع القانوني) ، مؤتمر علمي سنوي الثامن النظام القضائي والمتغيرات المحلية والاقليمية والعالمية ، 30-31-2004، ص56-57.

كما أن المرأة قد التحقت بهيئة قضايا الدولة وهيئة النيابة الادارية وكذلك المحكمة الدستورية العليا ، ثم أنها يمكن أن تلتحق بالادارات المختلفة لمجلس الدولة من محاكم القضاء الادارى أو محاكم تأديبية ، إلا أن التحاق المرأة بالقضاء العادى والذى يتضمن جلوس المرأة ضمن هيئة المحكمة والقضاء الجالس أنما يؤثر ذلك جملة من الرؤى التى تعكس نسق قيم له مبرراته فى ضوء أساليب وآليات التنشئة الاجتماعية ومؤسساتها المختلفة ويمكن تحديد أهم هذه الرؤى لايحوز عمل المرأة كقاض فى المحاكم المدنية أو الجنائية أو الادارية أو بالدستورية العليا أو بالقضاء الخاص.⁽¹⁾

وعند هذا المستوى يصبح المجال مناسباً للقول بأن المرأة يمكن أن تتقلد منصب القضاء فى حدود معينة ووفقاً لظروف المجتمع من دين وثقافة وقيم وخلافه، ورغم ذلك فإن ارتادت بعض الوظائف فى السلطة القضائية حيث شغلت بعض الوظائف فى هيئة النيابة الادارية اعتباراً من عام 1961 وتقلدت المناصب الفنية بها وأخيراً وصلت الى منصب رئيس هيئة النيابة الادارية وهو منصب قضائى رفيع .

ثم جاء قرار رئيس الجمهورية فى 2003 بتعيين السيدة تهانى الجبالى بمنصب قاضية وأصبحت عضواً فى هيئة المحكمة الدستورية العليا وهي أعلى درجات السلم القضائى.

أما قرار دخول المرأة مجال القضاء العادى عام 2006 حصل على جدل اجتماعى واسع ودرجة مقاومة عالية وذلك فى اتجاهين ، الاول : من قطاع واسع من رجال الدين وشيوخ الازهر الدين رفضوا بحسم تولى المرأة القضاء خصوصاً فى مسألتى القصاص والحدود أما الاتجاه الثانى : فهو من القضاة الذكور حيث تم اختزال صورة المرأة القاضية فى كونها انثى ، وقد اتخذ نادى القضاة موقفاً معادياً للتوجهات التى أعلنها وزير العدل بشأن تولى المرأة منصب القضاء فى نهاية عام 2006 ، وذلك فى إطار تصاعد ضغوط منظمات المجتمع المدنى لتولى المرأة منصب القضاء بعد ان بدأ اكتفاء الحكومة بتعيين قاضية واحدة فى المحكمة الدستورية العليا عام 2003.⁽²⁾

وعلى الرغم من هذه الدرجة من المقاومة المجتمعية فإن سياسات الدولة قد سارت فى الاتجاه الصحيح ، حيث تم تعيين 30 قاضية فى ابريل 2007 كما تم تعيين 12 قاضية اخرى فى مارس 2008 ، وذلك من ضمن 42 كانوا قد تقدموا بالطلب واجتازوا اختبارات فنية مؤهلة للمنصب ، ومن الجدير بالذكر هنا أن القاضيات المعينات يتم اختيارهن من مجلسين من مجالس القضاة ، هما هيئة قضايا الدولة وهيئة الرقابة الادارية ، حيث أنه من غير المسموح حتى الوقت الراهن التحاق خريجات بالنيابة العامة وتدرجهن حتى الوصول الى منصب القاضى على نحو طبيعى، و بلغت نسبة النساء فى هيئة النيابة الادارية نحو 42% مقابل 58% للذكور عام 2012.⁽³⁾

(1) البسيونى عبدالله جاد البسيونى ، المرأة القاضية والتنمية فى مصر (دراسة فى علم الاجتماع القانونى) ، مرجع سابق، ص 56-57.

(2) فتحى عبد اللطيف ، المرأة العاملة المصرية (كفاح ونجاح) ، القاهرة ، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، 2004، ص 111 .

(3) المجلس القومى للمرأة ، التقرير الوطنى لجمهورية مصر العربية بيكين +20 ، مرجع سابق ، ص 4.

وبالنظر الى المؤشرات الاحصائية نجد أنه في ابريل ٢٠٠٧ أصدر الرئيس الاسبق محمد حسنى مبارك قراراً جمهورياً بتعيين ٣١ قاضية من اللاتي تم اختيارهن من بين ١٢٤ سيدة تقدمن لهذا العمل من عضوات هيئتي النيابة الإدارية وقضايا الدولة ويعد هذا القرار خطوة هامة على طريق المواطنة الكاملة .

وفى ٩ ابريل ٢٠٠٧ أدت ٣٠ قاضية اليمين القانونية أمام مجلس القضاء الا برئاسة رئيس محكمة النقض ورئيس مجلس القضاء الاعلى ، والمتقدمات من عضوات هيئتي النيابة الإدارية وقضايا الدولة ، تم تعيين العديد منهن في هيئة قضايا الدولة وفي هيئة النيابة الإدارية وقد بلغ عدد النساء في هيئة قضايا الدولة ٧٢ امرأة عام ٢٠٠٤ من مجموع عدد أعضاء الهيئة الذي بلغ ١٩١٢ عضواً.

- بلغ عدد النساء في النيابة الإدارية نحو ٤٣٦ امرأة من مجموع أعضائها البالغ نحو ١٧٢٦ عضواً أي بنسبة ٢٥%، وتولت المرأة المصرية رئاسة هيئة النيابة الإدارية فترتين متتاليتين ، وهما المستشار همد عبد الحليم طنطاوى فى الفترة من 1998 إلى 2000 ثم تولت المستشار ليلى عبد العظيم جعفر رئاسة الهيئة من 2000 الى 2001 وشارك أعضاء هيئة النيابة الإدارية وهيئة قضايا الدولة من النساء في الإشراف القضائي على الانتخابات التشريعية التي أجريت عام ٢٠٠٠، كما شارك في عضوية لجان التوفيق في المنازعات الذي أخذ به المشرع المصري بالقانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ .⁽¹⁾

وعلى الرغم مما أثبتته القاضيات المصريات من كفاءة عالية في عملهن القضائي حتى وصلن الى منصب نائب رئيس المحكمة الدستورية العليا ورئيسات لدوائر في المحاكم العادية والمتخصصة ، الا ان نسبة تمثيل المرأة في السلك القضائي لا تتعدى نسبة 0.4% مقابل 99.6% للرجال عام 2012 كما هو مشار بالجدول التالي :

جدول رقم (4) نسبة العاملين في السلك القضائي عام 2012

الاناث	ذكور
0.4%	99.6%

كما أن الباب مازال مغلقاً أمام وصول المرأة إلى منصة قضاء مجلس الدولة الذي أصدرته الجمعية العمومية عام 2005 قرار برفض قبول عضوية المرأة به وهو ما ترتب عليه رفض أوراق المتقدمات لمنصب مساعد معاون وهو أول درجات السلم القضائي في مجلس الدولة كما لم يتم فتح الباب أمام المتقدمات الى النيابة العامة حتى الان .⁽²⁾

3- تمثيل المرأة في السلك الدبلوماسي :

يقدم التاريخ أمثلة لممارسة المرأة للعمل الدبلوماسي ، حيث عقدت فى عام 1529 معاهدة السلام أطلق عليها أسم سلام السيدات لأن المفاوضات التى تمت فيها كانت بمعرفة النساء المفوضات وفى عام 1646 عين لويس الرابع عشر فى فرنسا سفيرة له لدى بولندا ولا توجد حالات من هذا القبيل خلال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر ولكن منذ الحرب العالمية الاولى عينت المرأة في وظائف السلك الدبلوماسي فى عدد من الحالات ، وفى عام 1928 أعلنت فرنسا رسمياً ان النساء يقبلن تماماً كالرجال لدخول امتحانات السلك الدبلوماسي وفى عام 1935 عينت الهند سفيرة لها لدى روسيا والولايات المتحدة وتواترت بعد ذلك التعيينات للنساء فى وظائف السلك الدبلوماسي.⁽³⁾

(1)امانى الطويل ، حالة المرأة فى مصر دراسة فى مستويات التمثيل بالمناصب القيادية، مرجع سابق، ص 66-67 .

(2) المجلس القومى للمرأة ، التقرير الوطنى لجمهورية مصر العربية ببيكين +20 ، مايو 2014 ، ص 4.

(3)اسماعيل سراج الدين ، حقوق المرأة خطوات نحو تحقيق الاصلاح، مرجع سابق، ص 63 .

وكان موضوع اشتغال المرأة بوظائف السلك الدبلوماسي مثاراً للجدل في حد ذاته وكان البعض يعارضه بالقول ان قيام النساء بمنافسة الرجال يتعارض مع النظام الطبيعي ومافطرن عليه من نعومة وليونة ولطف وأنه يتعارض مع ميداناً فسيحاً للعمل لايتسنى للرجال التفوق فيه عليهن وهو المنزل ويذهب أصحاب هذا الرأي الى ان ذلك لايقصد به اقصاء النساء عن الاعمال الدبلوماسية اذ كثيراً ما تبحث القضايا الدولية في بهو زوجة السفير أو الممثل الدبلوماسي وهنا يمكن القول بأن المرأة تستطيع وحدها تحقيق مايتعذر على الرجل القيام به.⁽¹⁾

وقد أقتحمت المرأة مجال العمل في السلك الدبلوماسي ابتداء من عام 1961 وقد بلغ عدد النساء في وظائف السلك الدبلوماسي 122 سيدة وشكلت نسبة الدبلوماسيات العاملات بوزارة الخارجية 14% في نهاية العام 1993 منهن من وصل الى درجة مستشار ووزير مفوض وسفير ويبلغ عدد السفيرات المصريات 1997 أحد عشر في مقابل حوالي مائة رجل يشغلون مواقع سفراء مصر في الخارج أي نسبة 99% من مجموع السفراء.⁽²⁾

ويعتبر العمل الدبلوماسي من أرفع وأدق الأعمال التي تلتحق بها المرأة المصرية ونجاحها في هذا العمل دليل على قدرتها على البروز في أخطر الاعمال وأسمى المناصب والان بدأت المرأة المصرية تشغل مناصب السلك الدبلوماسي وتمارس العمل في هذا القطاع بالفعل.⁽³⁾

وقد شهد عام 2000 قد شهد أول تعيين للدبلوماسيات في منصب سفير لسيدتين وقد شهدت مؤشرات تعيين السفيرات تطورات مهمة ، حيث شهد عام 2004 تعيين 8 سفيرات و6 وزراء مفوضين ، وذلك بإجمالي 58 سفيراً ووزيراً مفوضاً خلال الفترة من عام 2000 الى 2004 إلا أن هذا المعدل قد شهد إنخفاضاً بنسبة 15.6% عام 2008 حيث كانت هناك 27 سيدة في موقع السفير الممتاز و13 سيدة في موقع الوزير المفوض بمجموع 49 سفيرة ووزيراً مفوضاً ومن بين هؤلاء حصلت 14 سيدة على مواقع للسلطة واتخاذ القرار في أربعة عشر موقعاً كرئيس لصندوق الدعم الفني لأفريقيا ومساعدتين للوزير أو نوابه في مجالات مختلفة بديوان عام الوزارة .

الآن هناك بعض المؤشرات على نجاح المرأة في توليها المناصب في السلك الدبلوماسي والقنصلي ، وقد شهد عدد الاناث في هذا المجال ارتفاعاً مطرداً عبر السنوات الاخيرة ، حيث ارتفع عدد الاناث العاملين في السلك الدبلوماسي والقنصلي عام 2003 بنحو 13% مقارنة بعام 2001 ، حيث بلغ عدد الاناث 165 دبلوماسي مقابل 146 دبلوماسي عام 2001 ووفقاً للدرجات الوظيفية ، نجد ان 25% من الاناث بالسلك الدبلوماسي عام 2003 بدرجة ملحق دبلوماسي ، وحوالي 19% من إجمالي الاناث بدرجة سفير ، وحوالي 16% من الاناث في السلك الدبلوماسي بدرجة وزير مفوض.⁽⁴⁾

(1) رفيقة سليم حمود، المرأة المصرية مشكلات الحاضر وتحديات المستقبل، مرجع سابق، ص81 .

(2) امانى الطويل ، حالة المرأة في مصر دراسة في مستويات التمثيل بالمناصب القيادية، مرجع سابق، 2009 ، ص65.

(3) احمد طه محمد، المرأة المصرية بين الماضي والحاضر ، القاهرة ، مطبعة دار التأليف ، 1979 ، ص 84-85

(4) هبة على جمعة فرج ، دور المرأة في تنمية المجتمع المصري دراسة على عينة من النساء في مواقع اتخاذ القرار بمدينة القاهرة ، مرجع سابق، ص94.

ويلاحظ من بيانات الجدول التالي أن هناك تذبذب في نسب تمثيل النساء في الوظائف المختلفة في السلك الدبلوماسي والقنصلي خلال الفترة (2001-2005) ، أما بالنسبة لمشاركة المرأة في القوة الدبلوماسية في وزارة الخارجية بلغت 13.8% من اجمالي هذه القوة وقد وصلت العديد منهن الى تمثيل بلادها كسفيرة ورئيسة البعثة المصرية ونائب مساعد وزير الخارجية ومدير مكتب الامين العام للامم المتحدة وغيرها.

جدول رقم (5)

تطور مشاركة المرأة المصرية في العمل بالسلك الدبلوماسي

الوظيفة	2001	2002	2003	2004	2005
سفير من الفئة الممتازة وسفير	2	37	2	42	43
وزير مفوض	35	17	32	19	17
مستشار	17	23	26	18	22
سكرتير اول	23	18	15	18	12
سكرتير ثان وثالث	18	30	17	44	53
ملحق دبلوماسي	12	45	19	41	27
الاجمالي	18	170	12	182	174

المصدر : المجلس القومى للمرأة .⁽¹⁾

أما المقارنة بين عامي (2000،2008) طبقاً للمستويات المختلفة للوظائف بالرغم من ارتفاع عددالنساء في درجة سفير ممتاز من 2 سيدة من إجمالى 26 بنسبة 7.7% الى 6 سيدات من إجمالى 19 بنسبة 31.6% وكذلك في وظيفة سكرتير أول من 11.6% الى 19.3% وسكرتير ثان من 31.6% الى 21.8% وسكرتير ثالث من 20.7% الى 34.1% وملحق دبلوماسي من 21% الى 29.3% وذلك عام 2000 مقارنة بعام 2008 وانخفاض نسبة مساهمة النساء في وظيفة سفير من 19.1% الى 16% وكذلك درجة وزير مفوض من 19% الى 11.4% ومستشار 17.7% الى 13.4% وذلك عام 2000 مقارنة بعام 2008 الا أن هذه النسب تعتبر ضعيفة بمقارنتنا بنسبة تمثيل الرجال في السلك الدبلوماسي والقنصلي .⁽²⁾

(1) المصدر : المجلس القومى للمرأة ، تقرير معلوماتى عن مشاركة المرأة في الحياة السياسية والاقتصادية ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء ، 2005.

(2) نادية احمد السيد على ، اثر ادراك القيادة النسائية للعدالة والالتزام التنظيمى على فعالية ادارة الازمات، رسالة ماجستير غير منشورة ، اكااديمية السادات للعلوم الادارية ، 2007 ،ص 24.

أما نسبة تمثيل المرأة في السلك الدبلوماسي في عامي 2010/2012 فقد اختلفت عن السنوات السابقة حيث كان تمثيل المرأة عام 2010 حوالي 19% ، بينما في عام 2012 زادت نسبة التمثيل المرأة وأصبحت 22.5% من اجمالي اعضائه ، كما شاركت المرأة في كافة درجات السلم الدبلوماسي من منصب سفيرة حتى منصب سكرتير ثالث بالإضافة الى عدد اخر يرأسن مناصب رفيعة المستوى في جهات دولية واقليمية كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول رقم (6)

نسبة المرأة في السلك الدبلوماسي للعامي 2012/2010

الوظيفة	2010	2012
سفير ممتاز	8.7	23.5
سفير	15.2	12.7
وزير مفوض	12.9	14.2
مستشار	12.8	16.7
سكرتير أول	19.1	21.9
سكرتير ثاني	26.6	34.1
سكرتير ثالث	32.4	29.2
ملحق دبلوماسي	20.3	33.3
الاجمالي	19.1	22.5

المصدر : المجلس القومي للمرأة (1)

وفي ضوء ماسبق يعد دور المرأة في مجال الدبلوماسية المصرية من أنجح الادوار التي تقوم بها في مجال العمل العام بالإضافة لمشاركتها بفاعلية في كافة الانشطة ، والمجالات ووزارة الخارجية في مقدمة أجهزة الدولة التي إتاحت للمرأة لمصرية منذ إقبالها على العمل الدبلوماسي في مطلع الستينات مساحة ومكانة أستطاعت من خلالها أن تثبت كفاءتها بكل ثقة واقتدار حتى أستطاعت أن تتدرج في جميع المناصب التي انشغلت منصب سفير وهو أعلى وظائف السلك الدبلوماسي وبذلك هي الان تشغل مختلف الوظائف الحيوية مثل سفير ورئيس بعثة الدبلوماسية ، ونائبة لرئيس البعثة ، ونائب مساعد الوزير للشئون السياسية ، ونائب مدير ، مكتب الوزير ، وكذلك تولت المرأة الاشراف على ادارات مهمة في الوزارة مثل إدارة الاتحاد الاوربي و ادارة الصندوق المصري للتعاون مع دول الكومنولث الادارة الاقتصادية ، ادارة شئون حقوق الانسان (2).

(1) المجلس القومي للمرأة ، التقرير الوطني لجمهورية مصر العربية ببيكين +20 ، مايو 2014 ، ص4.

(2) محمد حافظ غانم ، المرأة في مصر ، مرجع سابق ، ص 119.

4- تمثيل المرأة في السلطة التشريعية :

و تعد المشاركة السياسية للمرأة إحدى الأولويات التي أخذت أجهزة الدولة المختلفة الاهتمام بها ، ويعتبر تمثيل المرأة في الأجهزة النيابية والتشريعية أحد المؤشرات الدالة على فعالية مشاركة المرأة في الحياة السياسية . كما يعتبر تمثيل المرأة في هذه الأجهزة التشريعية إحدى الوسائل التي يمكن من خلالها التأكد من مدى انفتاح وتغير الثقافة السياسية للمواطنين من حيث القبول بانتخاب وتمثيل المرأة لهم في هذه المجالس النيابية .⁽¹⁾

تطلعت المرأة المصرية الى المشاركة السياسية مع الرجل مع بداية القرن العشرين ، وأستمر اهتمامها بالبرلمان لذلك كن يترددن كثيراً على مجلس النواب ويحضرن جلساته ويتابعن مناقشاته بكل دقة وامعان وقد امتلأت ثلاث مقصورات بالنساء في الجلسة الختامية لدور الانعقاد الاول عام 1924 وبالطبع لم يقنع ذلك المرأة وطرح سؤال في هذه الاونة وفي هذه الفترات ، و كان لنضال المرأة للوصول الى البرلمان كنيابة وتشجيع ومؤازرة الصحافة لها في ذلك الطريق أثر في دفع بعض السياسيين الى الاقتناع بحقوقهن السياسية ووصل الامر الى محاولات بعض النواب في مجلسي النواب والشيوخ لاستصدار تشريع يعترف ويقر بحقوقهن السياسية وكانت أولى هذه المحاولات المهمة ماتقدم به النائب زهير صبري الى مجلس النواب وبعد مناقشات ساخنة في مايو 1944 رفض مشروع القانون .

وفي مجلس الشيوخ المصري جرت ثلاث محاولات الأولى : كانت في الاقتراح الذي تقدم به الشيخ محمد علي علويه باشا في ديسمبر 1946 وتضمن تعديلاً في قانون الانتخاب لمنح المرأة حق الانتخاب والثانية: كانت في الاقتراح الذي تقدم به الشيخ احمد رمزي بك في يناير 1947 ويتضمن تعديلاً في قانون الانتخاب بشرط القراءة والكتابة فيمن يشارك في الانتخابات بما في ذلك النساء ، والمحاولة الثالثة : الاقتراح الذي تقدم به الشيخ علي زكي العرابي في مارس 1947 للمساواة في الحقوق المدنية والسياسية بين الرجل والمرأة وعندما قررت ثورة يوليو إعداد دستور جديد كلفت لجنة الحريات والحقوق والواجبات بمناقشة ووضع نصوص خاصة بمنح المرأة حقوقها السياسية وتضمن الدستور الذي صدر عام 1956 حق المرأة في الترشيح بالإضافة إلى الانتخاب وبدأت المرأة المصرية خطواتها الأولى لممارسة حقوقها السياسية إنتخاباً وترشيحاً .

ولقد دخلت البرلمان عام 1957 في أول انتخاب بعد دستور 1956 الذي حصلت فيه على حقوقها الانتخابية -حق التصويت والترشيح للانتخاب- وكان أول من أنضم للبرلمان من النساء في هذه الانتخابات الاستاذة راوية عطية والاستاذة أمينة شكرى اللاتين تنافستا في دوائر عامة مع الرجال وتوالى بعد ذلك دخول المرأة للبرلمان فكانت نسبة مشاركة المرأة في اول مجلس عام 1957 هي 0.57% ثم ازدادت نسبة مشاركة المرأة في دور الانعقاد العادى الأول عام 1960 ليصل عددهن الى خمس عضوات مصريات واثنين من سوريات لتبلغ نسبة النساء العضوات في المجلس 1.17%.⁽²⁾

(1) عادل عبد الغفار ، الاعلام والمشاركة السياسية للمرأة رؤية تحليلية واستشرافية ، مرجع سابق ، ص 93 .

(2) اسماعيل سراج الدين ، حقوق المرأة خطوات نحو تحقيق الاصلاح ، مكتبة الاسكندرية ، الاسكندرية ، 2008 ، ص 56 .

وفى عام 1964 وصلت نسبة مشاركة المرأة في المجلس الى 2.2% من إجمالى الاعضاء حيث وصل عددهن الى ثمانى عضوات وفى عام 1969 تضاعل عدد العضوات حيث وصل الى ثلاث عضوات بنسبة 8% من اجمالى الاعضاء (اثنتان بالانتخاب والثالثة معينة).⁽¹⁾

وقد مثلت المرأة فى الفصل التشريعى الاول الذى بدأ فى 11 نوفمبر 1971 واستمر الى 16 اكتوبر 1976 تسع نائبات بنسبة 2.2% .

ثم تقلص هذا العدد فى الفصل التشريعى الثانى فى الفترة من 11 نوفمبر 1976 الى 21 ابريل 1979 الى ست نائبات، وكانت هذه هى المرة الاولى التى تدخل فيها د.امال عثمان مجلس الشعب كما تم اختيارها بعد ذلك وزيرة الشئون الاجتماعية خلفا للدكتورة عائشة راتب فى وزارة ممدوح سالم اعتباراً من 3 فبراير 1977 واستمرارها حتى 8 يوليو 1997 .

وبهذا نجد د.امال عثمان قد جلست فى مقعد الوزارة لمدة 20 عاماً وخمسة أشهر وخمسة أيام وقد انتخبت د.امال عثمان وكييلة لمجلس الشعب فى أكتوبر 1998 خلفاً للمرحوم أحمد حمادى لتكون أول سيدة مصرية تشغل هذا المنصب فى تاريخ البرلمان المصرى منذ نشأته.⁽²⁾

شهد الفصلان التشريعيان الثالث والرابع فى الفترة من 23 يونيو 1979 حتى 22 يونيو 1984 ثم فى الفترة من 23 يونيو 1984 وحتى 13 ديسمبر 1987 أكبر تمثيل للمرأة تحت القبة فقد أصدر الرئيس أنور السادات القانون رقم 21 لسنة 1979 بتخصيص 35 مقعداً على الأقل للمرأة فى مجلس الشعب وقد دخل مجلس الشعب فى الفصل التشريعى الثالث 35 نائبة من أصل 392 مقعداً بنسبة 8.9% من مقاعد البرلمان .

واستمرت هذه الطفرة الفصل التشريعى الرابع عام 1984 حيث زاد عدد العضوات فى المجلس وتم تعيين عضوة واحدة و(35) عضوة منتخبة ويمكن إرجاع هذه الطفرة غير الطبيعية الى صدور القانون رقم 38 لسنة 1972 والمعدل بقانون رقم 21 لسنة 1979 الذى خصص (30) مقعداً على الأقل للمرأة ومن ثم تحققت مثل هذه الزيادات فى مشاركة المرأة فى البرلمان فى عامى 1979، 1984 ولكن بعد صدور القانون رقم 188 لسنة 86 الذى نص على الغاء تخصيص الـ30 مقعداً للنساء والغاء القوائم الاحتياطية انخفضت نسب واعداد مشاركة المرأة فى البرلمان.⁽³⁾

وفى عام 1987 وصل عدد العضوات الى (18) عضوة حيث أربع عضوات معينات و(14) عضوة منتخبة وبلغت نسبة المرأة فى المجلس (3.9%) من اجمالى الاعضاء ويلاحظ ان نسبة المشاركة للمرأة فى عام 1987 كانت مرتفعة بالنسبة للمعدل العام بخلاف عامى 1979 و1984 .

(1) اسماعيل سراج الدين ، حقوق المرأة خطوات نحو تحقيق الاصلاح ، مرجع سابق، ص 56 .

(2) محمد المصري ، نائبات الامة تحت القبة قصة كفاح المرأة المصرية لدخول البرلمان ، المجلس القومى للمرأة ، القاهرة ، الطبعة الاولى ، 2011 ، ص 50.

(3) نادية حليم ، فاعلية الاداء البرلمانى للمرأة المصرية 1957-2000 ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجناينة ، القاهرة ، 2006 ، ص 43-44.

بهذا نجد أن الفصلين الثالث والرابع قد شهد أكبر تمثيل للمرأة في البرلمان المصري منذ نشأته وحتى الآن وقد انعكست احكام الدستورية العليا بالغاء القانون 21 لسنة 1979 والقانون 114 لسنة 1981 على عدد النائبات في الفصل التشريعى الخامس الذى عقد فى الفترة من 22 ابريل 1987 الى 11 اكتوبر 1990 حيث تقلص عدد النائبات الى ثمانى عشرة نائبة من اصل 458 عضوة بنسبة 4% .

وفى الفصل التشريعى السادس من الفترة 13 ديسمبر 1990 الى 12 ديسمبر 1995 كان عشر نائبات من أصل 454 مقعدا كان منهن سبع نائبات بالانتخاب وثلاث معينات.

وقد وصل في عام 1995 عدد العضوات في البرلمان الى تسع عضوات أربع منهن معينات وخمس منتخبات ، حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة (1.9%) من إجمالى الاعضاء وفى عام 2000 بلغ عدد العضوات (12 عضوة) أربع معينات وثمانى منتخبات وبلغت نسبة المشاركة في المجلس (6%) من اجمالى الاعضاء .⁽¹⁾

وفى هذا الفصل التشريعى السابع الذى كان فى الفترة 13 ديسمبر 1995 وحتى عام 2000 أنخفض عدد النائبات الى تسع نائبات من أصل 454 مقعداً بنسبة 1.6% كان منهن أربع معينات وخمس بالانتخاب وهؤلاء النائبات هن:

ونلاحظ أنه تم تعيين ثلاث نائبات من الاقباط للمحافظة على تمثيل الاقباط وفى مجلس الشعب كما تم ايضا تعيين نوال التطاوى لتصبح بعد ذلك وزيرة للاقتصاد والتعاون الدولى فى 4-1-1996 وكانت رئيسة لاهد البنوك من قبل وهى أول سيدة تمثل هذا المنصب.⁽²⁾

وفى الفصل التشريعى الثامن الذى عقد فى الفترة من ديسمبر 2000 حتى يوليو 2005 بلغ عدد النائبات 12 نائبة من أصل 454 نسبة 2.6% .

وفى الفصل التشريعى التاسع 2005-2010 تقلص عدد النائبات الى تسع نائبات وهؤلاء النائبات نجحن فى الانتخابات وتم تعيين د. جورجيت قلينى للمرة الثانية فى هذا الفصل وتميزت بالحماسة الشديدة فى عرض قضايا المرأة والطفولة والهجرة غير مشروعة، وقد تم انتخاب د.زينب رضوان وكيلا لمجلس الشعب عن الفئات لتكون ثانى سيدة مصرية تحتل هذا المنصب بعد امال عثمان.

وقد وصل عدد مقاعد المرأة المخصصة لها 64 مقعداً فى مجلس الشعب 2010-2011 اخذا بنظام الكوتة وعموما فان كلمة الكوتة هى كلمة من أصل لاتينى وهى تعنى حصة وقد استحدثت الأنظمة السياسية نظام الحصة لتفعيل مشاركة السياسية للمرأة فى البرلمان والمجالس الشعبية .

(1) نادية حليم ، فاعلية الاداء البرلمانى للمرأة المصرية 1957-2000 ، مرجع سابق ، ص 44 .

(2) محمد المصري ، نائبات الامة تحت القبة قصة كفاح المرأة المصرية لدخول البرلمان ، مرجع سابق ، ص 51-53.

وعند فحص المؤهلات العلمية للسيدات من أعضاء البرلمان يلاحظ ارتفاع نسبة الحاصلات على المملعات والمؤهلات المتوسطة ألا ان المجالس النيابية شهدت تزايد عدد الحاصلات على مؤهلات جامعية مع تزايد في عدد الحاصلات على الماجستير والدكتوراة كما يذكر ان المجلس لم يضم يوما ايه امرأة أميه ويحسب للمرأة المصرية حصولها على منصب حساس مثل وكيل مجلس الشعب وقد تنوع نشاط ومشاركات المرأة داخل المجلس بين مسائل الامومة والطفولة والخدمة الاجتماعية كما شملت مشاركتها أنشطة ومسائل تتعلق بالسياسة الخارجية والتشريع والتنمية كما تولت بعض العناصر النسائية رئاسة بعض اللجان النوعية.

كما ساهمت المرأة في مناقشة بيان الحكومة والخطة والموازنة والاسئلة وطلبات الاحاطة لدرجة أن من بينهم من تقدمن بمشروعات قوانين تم الأخذ بها. (1)

جدول رقم (7)
نسبة تمثيل الرجال والنساء في مجلس الشعب خلال الفترة (1979- 2012)

نسب التمثيل في مجلس الشعب		الدورات
رجال	نساء	
91	9	1984 -79
91.7	8.3	1987-84
96.1	3.9	1990-87
97.8	2.2	1995-90
97.4	2.6	2000-95
97.1	2.9	2005-2000
98.2	1.8	2010-2005
87.3	12.7	2010
98.0	2.0	2012 المنحل

المصدر : المجلس القومي للمرأة .

يوضح الجدول السابق أن متوسط نسبة تمثيل المرأة المصرية خلال نصف القرن الماضي في مجلس الشعب لايتعدى 2.9% في المتوسط ، مع الأخذ في الاعتبار أن هذه النسبة تشتمل على المعينات والمنتخبات في الوقت نفسه.

كما يوضح الجدول ذاته ان أعلى معدلات المشاركة للمرأة المصرية في مجلس الشعب خلال نصف القرن الماضي ارتبطت بمجلس 1979 ، 1984م حيث بلغت نسبة تمثيل المرأة فيهما 9% ، 8.3% على التوالي وأرتبط ذلك بصدر قانون يخصص 30 مقعداً للمرأة وبحد أدنى مقعد لكل محافظة بخلاف منافستها للرجل على بقية المقاعد وباستثناء هذين المجلسين فإن نسبة تمثيل المرأة في البرلمان كانت محدودة للغاية ، حيث تراوحت بين 0.57% في حدها الأدنى و 3.9% في حدها الأقصى. (2)

(1) هبة على جمعة فرج ، دور المرأة في تنمية المجتمع المصري دراسة على عينة من النساء في مواقع اتخاذ القرار بمدينة القاهرة ، مرجع سابق، 2012، ص 92.

(2) المجلس القومي للمرأة ، التقرير الوطني لجمهورية مصر العربية بيكين +20 ، مرجع سابق ، ص 4.

ويبرهن الجدول السابق على ان حجم تمثيل المرأة في البرلمان لا يتناسب مع حجم تمثيلها في المجتمع من ناحية ، كما لا يتناسب مع حجم مشاركتها في عملية التنمية الشاملة في ابعادها الاجتماعية والاقتصادية من ناحية اخرى كما ادى هذا الوضع الى توسيع الفجوة النوعية بين الذكور والاناث في المجال السياسي على مستوى صنع السياسة العامة واصدار التشريعات والقوانين التي تنظم حركة المجتمع ومراقبة الاداء الحكومي في مختلف المجالات⁽¹⁾.

تمثيل المرأة في مجلس الشورى:

بدأ دخول المرأة إلى مجلس الشورى مع تعديل الدستور الدائم في عام 1980 ونص فيه على انشاء مجلس الشورى وتنظيم اختصاصاته في المادتين 194-195.

ونلاحظ أنه تم تعيين 5 نائبات في دور الانعقاد الاول الذي بدأ من الأول من نوفمبر عام 1980 وأستمر حتى الدور الثالث الذي أنتهى في 31 اكتوبر 1983 بالاضافة الى العضوتين اللتين نجحتا في الانتخابات عن محافظتى القاهرة والجيزة وهما شفيقة ناصر أستاذ علم التغذية بطب قصر العيني ، د.نبيلة الابراشى الاستاذ بالمركز القومى للبحوث وكانت أصغر الاعضاء سناً وبذلك وصل عدد النائبات في أول دور انعقاد لمجلس الشورى 7 نائبات من أصل 21 عضواً بنسبة 3.3% (*).

وقد أرتفع عدد النائبات من الدور الرابع الى السادس في الفترة من أول نوفمبر 1983 وحتى 31/10/1986 الى ثمانى نائبات من أصل 210 عضواً بنسبة 3.8% بتعيين فرخندة حسن في مجلس الشورى بعد أن كانت عضوة في مجلس الشعب وأنخفض عدد النائبات المعينات في الشورى الى خمس نائبات في الدور السابع للشورى الذي بدأ في 11 نوفمبر 1986 وأستمر للدور التاسع في 22 ابريل 1989 من أصل 210 نواب بنسبة 2.3% ودخلت لأول مرة د. زينب رضوان⁽²⁾.

ولكن المؤشر ارتفع وتم تعيين 11 سيدة في دور الانعقاد العاشر والذي بدأ في 24 يونيه 1989 وأستمر حتى 13 يوليو 1992 من أصل 258 عضواً بنسبة 4.2% وقد تم تعيين الفنانة امينة رزق لأول مرة في مجلس الشورى، وفي الفترة من 11-11-1992 وحتى 24-6-1995 أرتفع النائبات الى 12 نائبة بزيادة نائبة واحدة وهى الصحفية سكيانة فؤاد وذلك من اصل 258 عضواً بنسبة 4.6%

ووصل عدد النائبات في الدور 16 الى 18 أى من 8-11-1995 وحتى 24-6-1998 الى 15 نائبة من اصل 264 عضواً بنسبة 5.6% وفي الدور 19 الى 21 في الفترة من 1998 الى 2001 تم تعيين الفنانة مديحة يسرى بدلاً من الفنانة أمينة رزق ووصل عدد النائبات الى 16 نائبة من أصل 264 عضواً بنسبة 6.0%⁽³⁾.

(1) محمد المصري ، نائبات الامة تحت القبة قصة كفاح المرأة المصرية لدخول البرلمان ، مرجع سابق ، ص 61.
(*) ومن أبرز من تم تعيينهن الصحفية أمنية السعيد التي أصبحت بعد ذلك رئيس مجلس إدارة الهلال وكانت رئيس مجلة حواء بالاضافة الى الاذاعية الكبرى صفية المهندس والتي أصبحت رئيس للاذاعة كاتم تعيين الاعلامية همت مصطفى التي كانت تجرى الاحاديث مع الرئيس انور السادات في قرية ميت ابو الكوم بمحافظة المنوفية .

(2) ياسر عبد الجواد ، واقع المرأة المصرية في ضوء اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة مع بيان دور المنظمات غير الحكومية في تعزيز وحماية حقوق المرأة ، مرجع سابق، ص 87

(3) عادل عبد الغفار ، الاعلام والمشاركة السياسية للمرأة رؤية تحليلية واستشرافية ، مرجع سابق ، ص-91.

وانخفضت عدد النائبات الى 15 نائبة مرة أخرى فى الدورة 22 إلى 24 من عام 2001 إلى 2004 من أصل 264 بنسبة 5.6% وأرتفع مؤشر تعيين المرأة فى الدورة 25 إلى 27 من 2007 إلى 18 نائبة من أصل 246 عضوا بنسبة 6.8% نائبات وقد ارتفع مؤشر تعيين السيدات فى مجلس الشورى ليصل الى تعيين 20 نائبة فى دور الانعقاد 28 الذى بدأ عام 2007 واستمر الى الدور الثلاثون حتى عام 2010 بالاضافة الى عضوة واحدة بالانتخاب وبذلك صل عدد النائبات فى هذه الفترة الى 21 نائبة من أصل 264 عضواً بنسبة 8% وتضم قائمة المعينات العديد من النائبات اللاتى ومازالت تشغل بعض المناصب العامة .

وبعد تجديد انتخابات في يوليو 2010 وصدر القرار الجمهورى فى 22 يونيو 2010 بالاعضاء المعينين ارتفع عدد النائبات فى دور الانعقاد الواحد والثلاثون الى 22 نائبة من أصل 264 عضواً بنسبة 8.3% منهن عضوتان فقط بالانتخاب وهى، وتقول دراسات مركز المعلومات بمجلس الشورى ان عدد السيدات الاتى حصلن على عضوية المجلس منذ بداية عام 1980 حتى تجديد يونيو 2010 بلغ 150 سيدة منهن 49 بالتعيين لأكثر من دورة واربع فقط بالانتخاب من نوفمبر 1995 وحتى 2001.⁽¹⁾

جدول رقم (8)
نسب تمثيل المرأة فى مجلس الشورى خلال الفترة (1980-2012)

الدورات مجلس الشورى	النسبة المئوية
1983-1980	3.3%
1986-1983	3.8%
1989-1986	2.3%
1992-1989	4.2%
1995-1992	4.6%
1998-1995	5.6%
2001-1998	6%
2004-2001	5.6%
2007-2004	6.8%
2010-2007	8%
2010التجديد النصفى	8.3%
مجلس الشورى المنحل 2012	4.8%

المصدر : المجلس القومى للمرأة⁽²⁾

(1) محمد المصري ، نائبات الامة تحت القبة قصة كفاح المرأة المصرية لدخول البرلمان ، مرجع سابق ، ص 61.

(2) المجلس القومى للمرأة ، التقرير الوطنى لجمهورية مصر العربية بيكين +20 ، مايو 2014 ، ص 57.

يؤكد الجدول السابق ضعف تمثيل المرأة المصرية في عضوية مجلس الشورى ، حيث بلغت نسبة تمثيلها 3.3% من اجمالي الاعضاء فى عام 1980م وزادت بنسبة ضعيفة فى عام 1995م لتصل إلى 5.6% واستمرت النسبة ذاتها فى عام 2001م مع الاخذ فى الاعتبار أن هذه النسب تشمل المعينات والمنتخبات فى الوقت ذاته ولاتلائم هذه النسب حجم مشاركة المرأة المصرية فى مجالات التنمية المختلفة كما لاتناسب أيضاً حجم الخبرة والكفاءة الذى تتمتع بها العديد من المجالات : العلمية والاجتماعية والفنية والادبية والقانونية ..الخ والذى يمكن ان تثري أعمال المجلس فى لجانته المختلفة⁽¹⁾.

ويمكن القول أن قلة عدد المنتخبات فى مجلس الشورى يرجع الى الانتخاب بالاسلوب الفردى ، وليس باسلوب القائمة النسبية وعدم قيام الاحزاب بترشيح نساء فى النظام الفردى وصعوبة خوض المعركة الانتخابية بسبب الاتساع البالغ للدوائر الانتخابية لمجلس الشورى ومن ثم تصبح ظاهرة ضعف تمكين المرأة القيادية فى المجالس التشريعية أكثر وضوحاً عند مقارنتها بوضع نظيراتها على المستوى الاقليمي والدولي فى افريقيا بلغت نسبة تمثيل المرأة فى البرلمان باوغندا (32%) على سبيل المثال.⁽²⁾

5- تمثيل المرأة فى المجالس المحلية:

تحتل قضية مشاركة المرأة فى المجالس المحلية المنتخبة أهمية كبيرة بالنظر الى أهمية دور الادارة المحلية فى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمحليات بصفة خاصة وللمجتمع ككل بجميع فئاته بصفة عامة فالادارة المحلية تعتبر اداة مهمة لو استخدمت بطريقة صحيحة وسليمة فى ادارة عملية التنمية التى كثيراً ماتفتقدها المجتمعات النامية فالتطورات الحديثة غيرت النظرة للادارة المحلية من مجرد متلق لتعليمات ومؤشرات مركزية الى شريك كامل فى التنمية ومن المفترض ان ينطوى نظام الادارة المحلية على عنصر الديمقراطية والمشاركة مادامت الوحدات المحلية ذات شخصية اعتبارية تفوقها مجالس شعبية محلية تمثل ارادة الجماهير وتعبّر عن مصالحها وتشارك الاجهزة التنفيذية فى ادارة تلك الوحدات.⁽³⁾

وجدير بالذكر ان التوجه نحو اللامركزية فى أجندة الاصلاح الحكومى أكثرها انفتاحاً نحو المشاركة النشطة للنساء سواء كمنتخبات فى المجالس المحلية أو مسئولات فى الهيئات أو فى المجالس التنفيذية سواء كان ذلك بالانتخاب أو بالاختيار ومن ثم فإن تفعيل سياسات التوجه نحو اللامركزية يفيد النساء بوجه عام والمجموعات الأخرى من ذوى الدخل المنخفض وغيرها من المجموعات والمهمشة والمحرومة اجتماعياً حيث يمكن توجيه الموارد المتاحة للحكومة المحلية بشكل أفضل بما يحقق مطالب تلك الفئات .

(1) المجلس القومى للمرأة ، التقرير الوطنى لجمهورية مصر العربية ببيكين +20 ، مايو 2014 ، ص57.

(2) اسماعيل سراج الدين ، حقوق المرأة خطوات نحو تحقيق الاصلاح ، مرجع سابق ، ص58-59.

(3) فتحى عبد اللطيف ، المرأة العاملة المصرية (كفاح ونجاح) ، مرجع سابق ، ص116-117.

وتعتبر الحكومة المحلية ساحة مهمة لتدريب النساء سياسياً لاسيما أن هناك العديد من الحواجز المفروضة أمام دخول النساء ساحة المشاركة السياسية مثل محدودية المقاعد البرلمانية والتنفيذية المتاحة والحاجة الى السفر من المنطقة المحلية التي يسكنونها الى عاصمة الدولة .

هذا بالإضافة الى الحاجة الى وجود شبكة من المساندة الشخصية والروابط الاجتماعية والخبرة السياسية للمرشحات لمناصب قيادية عليا بالدولة يضاف الى ذلك ان الحكومة المحلية تجذب المرأة للمشاركة نظراً لارتباطها بالمصالح المباشرة للمواطنين المحليين ومن ثم فان فرصة المرأة القائدة على المستوى المحلى تكون اكبر لاثبات قدرتها على خدمة المواطنين المحليين ومن ثم اكتساب شعبية أكبر تمكنها من التصعيد الى المستويات الاعلى.

ولقد ترواحت نسبة تمثيل المرأة بالمجالس الشعبية المحلية فى انتخابات 1997 حوالى 1.8% حيث فازت 849 امرأة فقط بمقاعد فى المجالس المحلية المختلفة من إجمالى 47.636 مقعد ومع ذلك ترواحت نسبة الاناث أعضاء المجالس المحلية حوالى 1.3% على مستوى القرى ، وحوالى 5.2% على مستوى الاحياء يلاحظ ان النسبة الاكبر للمرأة جاءت على مستوى الاحياء 5.2% وربما يفسر ذلك بوجود الاحياء فى المحافظات الحضرية والمدن الكبرى مثل القاهرة والجيزة والاسكندرية ودرجة الوعى السياسى للمرأة فى هذه المناطق وفى ذات الاطار أيضاً ربما يفسر العادات والتقاليد والروابط العائلية انخفاض نسبة تمثيل المرأة فى المجالس المحلية القروية (1.3%) (1).

وتعتبر نسبة مشاركة المرأة فى المجالس المحلية أقل من نسبة مشاركتها فى مجلس الشعب والشورى ويرجع هذا الى أنه حتى عام 1983 كان يخصص مقعد المرأة فى المجالس المحلية ولكنها الغيت أسوة بما يحدث فى مجلس الشعب

بالرغم أن صوت المرأة فى الانتخابات يلعب دوراً كبيراً فى نجاح الرجال وخصوصاً ان نسبة قيد المرأة فى جداول الانتخابات زادت ، فقد كانت المقيدات 1.6 مليون عام 1975 أصبحت 3.6 مليون مقيدة عام 1986 ثم تضاعف العدد حوالى مرتين ونصف خلال الفترة من 1986 الى 2000 حيث بلغ عدد المقيدات 8.8 مليون مقيدة عام 2000 (2).

وبتحليل الاحصائيات والبيانات المتوافرة بشأن الانتخابات للمجالس الشعبية المحلية (اعوام 1983، 1988 ، 1992 ، 1997 ، 2002) يمكن رصد بعض المؤشرات ذات الدلالة على صعيد نسبة تمثيل المرأة فى تلك المجالس ، وأهم تلك المؤشرات :

(1) عزة وهبى ، المرأة فى مواقع صنع القرار ، المجلس القومى للمرأة ، القاهرة ، 2005 ، ص 26.
(2) هبة على جمعة فرج ، دور المرأة فى تنمية المجتمع المصري دراسة على عينة من النساء فى مواقع اتخاذ القرار بمدينة القاهرة ، مرجع سابق ، ص 92.

جدول رقم (9)
تطور نسبة مشاركة المرأة في عضوية المجالس الشعبية المحلية

المجالس المحلية	النسبة للنساء					
	1979	1983	1988	1992	1997	2002
مجالس المحافظات	22.7	14.9	5.6	4.4	3.2	3.5
مجالس المراكز	21.7	15.1	1.8	4.4	1.00	1.5
مجالس المدن	12.5	11	2.3	1.3	1.7	2.9
مجالس الاحياء	14	10.7	4.1	3.7	4.5	5.2
مجالس القرى	6.2	5.6	0.5	0.6	0.7	1.3
الاجمالى	11.2	9.2	1.5	1.2	1.2	1.8

ويرصد هذا الجدول تمثيل المرأة المصرية في عضوية المجالس الشعبية المحلية على مستوى الجمهورية خلال ربع قرن تقريباً ويؤكد هذا الجدول ضعف تمثيل المرأة المصرية في تلك المجالس ، حيث بلغ المتوسط العام لتمثيلها في هذه المجالس طوال هذه الفترة 4.4% و يلاحظ من هذا الجدول الهبوط المستمر في نسبة تمثيل المرأة في المجالس المحلية على مستوى مجالس المحافظات والمراكز والمدن والاحياء والقرى على حد سواء ، حيث هبطت نسبة التمثيل من 11.2% عام 1979م الى 1.8% عام 2002 .⁽¹⁾

وفيما يتعلق بانتخابات 2008 فان عدد المقعد الاجمالى على المستويات المحلية بلغ 35.010 مقعدا وحصلت المرأة على 2495 مقعدا من بين 6الاف مرشحة على جميع المستويات وبهذا فان نسبة تمثيل المرأة في المجالس الشعبية المحلية ارتفعت لتصل وفق انتخابات 2008 الى 4.7% على الرغم من هذا التقدم والذي تحقق بفعل دفع الاحزاب بعدد اكبر من المرشحات في هذه الانتخابات والطريقة التى اتبعها الان امام المرأة المصرية الكثير من العمل من اجل المشاركة بدرجة اكبر في المجالس المحلية .

وتجدر الاشارة أيضاً الى أن المرأة المصرية لم تشغل حتى الان منصب رئيساً للمجلس الشعب المحلى للمحافظات أو المراكز أو حتى رئاسة اللجان الرئيسية في المجالس وشغلت عدة نساء محدودات بعض المناصب الأخرى من رئيس مجلس أو وكيل للمجلس نذكر منهن على سبيل المثال السيدة سحر عثمان مدير عام بالخدمة المدنية بالجهاز المركزى للتنظيم والادارة وأول رئيس مجلس محلى بمدينة نصر (شرق) فى انتخابات 2002 والتي فازت أيضاً فى انتخابات 2008 بالتزكية .

(1) عادل عبد الغفار ، الاعلام والمشاركة السياسية للمرأة رؤية تحليلية واستشرافية مرجع سابق، ص-93 .

المرأة فى المجالس المحلية التنفيذية

وتجدر الإشارة الى أنه لم يتم تعيين أمراء فى منصب محافظ أو نائب محافظ حتى الان ولا فى منصب رئيس مركز أو سكرتير عام لمحافظ ولأول مرة تم تعيين المهندسة هناء عبد العزيز سكرتير مساعد عام لمحافظة 6 أكتوبر أما بالنسبة لمنصب رؤساء المدن والاحياء والقري وعدد من يمتلكن هذه المناصب من النساء لايتعدى أصابع اليد الواحدة .

وهكذا فمن الواضح ان المكسب المتحقق للمرأة المصرية بتغيير النص الذى ظل قائماً فى قانون العمد والمشايخ الذى كان يشترط فى من يعين عمدة أو شيخ البلد ان يكون من الذكور حيث ثبت ان هذا النص يخالف الدستور على الاقل فى مواده 40،8 وقد وافقت الحكومة المصرية والبرلمان المصري على حذف هذا الشرط من القانون وأصبح من حق المرأة ان تشغل منصب العمدة أو شيخ البلد وهو ماأثمر تعيين أول امرأة فى منصب العمدة باحد قرى محافظة أسيوط.

ورغم من ان نظام الادارة المحلية فى مصر يقوم على مبدا مشاركة الشعب فى اتخاذ القرارات من خلال ممثليه الا ان واقع الامر يكشف عن أن صنع القرار فى المحليات لا يأخذ بهذا المعنى التشاركى بوجه عام ويرجع ذلك بالاساس الى سيطرة ظاهرة التخطيط من اعلى اداء المحليات وعدم تدعيم قانون الادارة المحلية رقم 43 لسنة 1979 لمراكز ولقوة المجالس الشعبية المحلية حيث اقرت التعديلات المتتالية على هذا القانون عن تقليص وظائف الادارة المحلية على مجرد الموافقة أو التوصية يضاف الى ذلك الاتجاه الى الثبات فى عضوية المجالس المحلية والشعبية والركود وعدم تداول العضوية مما يؤثر سلباً على هذه المجالس ويعطى الفرصة لتحقيق مصالح ذاتية ضيقة.⁽¹⁾

6- أوضاع المرأة داخل التنظيمات النقابية :

يعتبر التنظيم النقابى إحدى الآليات الفاعلة لتحسين وضعية المرأة العاملة والسبيل للدفاع عن حقوقها ووضعها داخل بيئة العمل، فالمفترض ان تقوم هذه التنظيمات بتمثيل أعضائها - سواء كانوا رجالاً أو نساءً- والدفاع عن مصالحهم وعن مهنتهم فى حالة النقابات المهنية .

1- التنظيمات النقابية العمالية :

بدأت المشاركة الرسمية للمرأة العاملة فى التنظيم النقابى بعد تأسيس الاتحاد العام لنقابات العمال عام 1957 حيث تم انشاء شعبة المرأة العاملة وتشكيلها من عناصر نسائية ويطلق عليها الان سكرتارية المرأة العاملة والطفل وتمثل عضوية هذه السكرتارية حوالى 25% من اجمالى اعضاء الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ويمثل عدد السيدات المنتخبات فى اللجان العامة والفرعية بنقابات العمال مؤشراً مهماً على درجة مشاركة المرأة ودورها فى تحديد فاعليات احد مكونات المجتمع المدنى.⁽²⁾

وتوضح نسبة مشاركة المرأة فى الدورات النقابية للانتخابات العمالية حالة التذبذب التى ارتبطت بصعود وهبوط نسبة تمثيلها داخل هذه النقابات .

(1) صالح عبد الرحمن ، المرأة والمحليات فى مصر :دراسة استكشافية فى ضوء وضع العالم ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، 2009 ، ص15-16.

(2) رقيقة سليم حمود، المرأة المصرية مشكلات الحاضر وتحديات المستقبل، مرجع سابق ، 1997 ، ص79.

ونلاحظ هذا الصعود والهبوط على النحو التالي فى الدورة النقابية (1976-1979) كان هناك تمثيل واضح للمرأة على مستويات النقابات العامة حيث وصل عدد السيدات الى سبع سيدات أما الدورة النقابية (1979-1983) فقد شهدت انخفاضا نسبياً فى تمثيل المرأة على مستوى النقابات العامة حيث وصل العدد الى خمس سيدات نقابيات فقط على مستوى خمس نقابات عامة بينما ارتفع مستوى تمثيل المرأة فى الدورة النقابية (1983-1987) على مستوى النقابات العامة حيث تم انتخاب تسع سيدات ثم عاد تمثيل المرأة داخل النقابات العامة مرة اخرى الى الانخفاض فى الدورة النقابية (1987-1991) ، حيث تم انتخاب أربع سيدات فقط وظل هذا العدد لم يتغير خلال الدورة النقابية (1991-2001) واستمر الثبات عند أربع نقابيات فقط فى النقابات العامة منهن اثنتان من الوجوه الجديدة كما شهدت هذه الدورة ولأول مرة منذ 25 عاما تصعيداً للمرأة النقابية بتمثيلها فى مجلس ادارة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر حيث وصلت سيدة واحدة هى السيدة عائشة عبد الهادى الى عضوية مجلس ادارة الاتحاد العام لعمال مصر .⁽¹⁾

تشير الاحصائيات الرسمية الى ان النقابات العمالية تضم فى عضويتها اكثر من 3.5 مليون عضو ، ويمثل عضوية المرأة فيها 3.4% فقط من اجمالى العضوية وتؤكد هذه النسب ضعف مشاركة المرأة فى عضوية النقابات العمالية كما يلاحظ ايضا ان عضوية المرأة فى اللجان النقابية ومجالس النقابات العامة وعضوية الاتحاد العام لنقابات عمال مصر لاتزال محدود للغاية ويوضح الجدول التالى بياناً بنسبة مشاركة المرأة المصرية فى مواقع صنع القرار بالنقابات العمالية للدورة الانتخابية (2000-2006) .

جدول رقم (10)

مشاركة المرأة فى مواقع صنع القرار بالنقابات العمالية (2000-2006)

بيان النقابات ومتخذات القرار	رئيس	نائب رئيس	امين عام	امين عام مساعد	امين صندوق	امين صندوق مساعد	الاجملى
الاجملى	26	78	53	60	68	67	352

وتشير نتائج الدورة النقابية (2006-2011) الى مجموعة من الدلالات والمعانى الخاصة بصعود المرأة وتفاعلها مع العملية الانتخابية التى شهدت تغييرا فى العديد من قواعدها والياتها سواء على مستوى اعداد المرشحين أو على مستوى مراحل العملية الانتخابية حيث بلغ عدد المرشحين للانتخابات فى هذه الدورة 39651 مرشحا واسفرت عن فوز 18292 منتخبا حيث كان عدد الفائزين من الرجال فى المرحلة العمرية (25-40) 8185 وفائزاً وكان عدد الفائزين من الرجال فى المرحلة العمرية فوق 40 سنة 3007 فائز .⁽²⁾

(1) صالح عبد الرحمن ، المرأة والمحليات فى مصر :دراسة استكشافية فى ضوء وضع العالم مرجع سابق ، 2009 ، ص23.

(2) امانى الطويل ، حالة المرأة فى مصر دراسة فى مستويات التمثيل بالمناصب القيادية ، مرجع سابق، ص 63 .

وفي هذا الاطار يمكن الحديث عن نقلة في تمثيل المرأة داخل النقابات العامة حيث ارتفعت الى 12% وهي نسبة كبيرة مقارنة بالانتخابات السابقة التي لم تزيد عن 4% من اجمالي المنتخبين فقد بلغ عدد النقابيات المنتخبات 3104 نقابية مقارنة بالدورة الانتخابية الماضية التي كان فيها عدد النقابيات لا تزيد عن 800 قيادة نقابية فقط اي ان تمثيل المرأة في هذه الانتخابات قد تضاعف الى ما يقرب من 4 مرات عن الانتخابات العمالية الماضية ايضا تضاعف وجود المرأة داخل مجالس ادارة النقابات العامة حيث ارتفع العدد من 11 سيدة في الدورة السابقة (1996-2001) الى 23 سيدة في الدورة النقابية (2006-2011) كما شهدت هذه الدورة استمرار تواجد المرأة داخل مجلس ادارة الاتحاد العام لعمال مصر بنفس درجة التمثيل (عضوة واحدة) ، بينما قفز تمثيل المرأة داخل مجالس ادارة اللجان النقابية الى 11.4 سيدة كذلك شهدت هذه الدورة تجديدا للنخبة النسائية وهو ما انعكس في صعود وجود قيادية نسائية جديدة.

واتساقا مع هذه النتائج يمكن اضافة بعض الملاحظات الخاصة بحدود فاعلية وضع المرأة داخل النقابات ومدى قدرتها على التأثير في صنع القرار داخل النقابات العمالية فمن ناحية نجد ان استمرار التمثيل الضعيف للمرأة في مجالس ادارات النقابات العامة يوضح صعوبة وربما غياب التأثير حيث مازال يتراوح عدد النساء داخلها بين سيدة واحدة او اثنتين فقط في اغلب مجالس ادارات النقابات ⁽¹⁾.

النتظيمات النقابات المهنية :

تصل نسبة مشاركة المرأة في النقابات المهنية المختلفة طبقاً لاحصائيات 2009 الى 31% من إجمالي عدد الاعضاء وتتمايز نسبة النساء من نقابة الى اخرى اذ تصل الى 92% في نقابة الممرضات بينما لا تتعدى الـ 5% في نقابة الفنون التطبيقية وتبدو هذه النسبة متوافقة مع مستوى التمثيل العام في النقابات المهنية ، أما في عام 2012 وصلت نسبة مشاركة المرأة الى 40.5% من اجمالي عدد الاعضاء، وذلك كما هو موضح بالجدول التالي:

(1) عادل عبد الغفار ، الاعلام والمشاركة السياسية للمرأة رؤية تحليلية واستشرافية ، مرجع سابق ، ص-96-97.

جدول رقم (11) نسبة الاناث في النقابات المهنية عامي (2009، 2012)

النقابة	2009	2012
الاطباء البشريين	35	32.5
اطباء الاسنان	48	41.8
اطباء البيطريين	40	38.2
الصيدالة	46	52.2
المهن الزراعية	24	24.2
التجارين	44	44.7
المهن السينمائية	29	28
مهنة التمريض	92	91.5
المهن التعليمية	-----	55.4
الفنانين التشكيليين	50	43.5
المهن الاجتماعية	40	60.9
المرشدين السياحيين	30	26.11
المهن الرياضية	25	29.3
العلاج الطبيعى	49	53.5
المهن الهندسية	17	17.7
المحامين	26	27.3
التطبيين	5	-----
المهن الموسيقية	19	19.5
المهن التمثيلية	33	34.8
المهن العلمية	33	35.2
المهن الصحفية	29	31.2
الجملة	31	40.5

المصدر : المجلس القومى للمرأة (1)

أما بالنسبة لمشاركة المرأة فى المستويات القيادية وفى مجالس ادارة النقابات المهنية فلا توجد احصائيات موثقة منشورة بهذا الشأن ولكن تشير الدراسات الميدانية ودراسات الحالة الى هامشية واضعاف تمثيل النساء فى المواقع القيادية داخل هذه النقابات ، باستثناء ثلاث نقابات مهنية استطاعت فيها النساء الوصول الى موقع النقيب وهى نقابة الاجتماعيين والمرشدين السياحيين والتمريض ووصلت إلى أمين عام نقابة الاطباء ، ولا يوجد اى تمثيل نسائي فى النقابات الاكثر اهمية مثل المحامين والمعلمين والصحفيين (2).

(1) المجلس القومى للمرأة ، التقرير الوطنى لجمهورية مصر العربية بيكين +20 ، مايو 2014 ، ص59.

(2) عادل عبد الغفار ، الاعلام والمشاركة السياسية للمرأة رؤية تحليلية واستشرافية ، مرجع سابق، ص-96-97.

ولذلك يمكن التأكيد على نتيجة رئيسية مفادها محدودية انخراط المرأة واسهامها فى أنشطة العمل النقابى اليومى والفعاليات النقابية وان نسبة وجود المرأة على مستوى عضوية النقابات العمالية والمهنية منخفضة بشكل لا يتناسب اطلاقاً مع اوزان مشاركتها فى قوة العمل عموماً كما ان مشاركتها فى المستويات القيادية للنقابات المهنية والعمالية هامشية ولا تكاد تذكر.⁽¹⁾

7- تمثيل المرأة فى المنظمات غير الحكومية :

تعتبر الجمعيات الاهلية أولى أشكال مؤسسات المجتمع المدنى التى شاركت فيها المرأة المصرية منذ القرن التاسع عشر، وسبقت فى ذلك النقابات والأحزاب السياسية كما أنها أكثر المؤسسات ارتباطاً بالاهالى والمجتمع والسكان ويكاد يكون تمثيل المرأة فى المستويات القيادية فى الجمعيات الاهلية متقارباً فى جمعيات الرعاية الاجتماعية وجمعيات تنمية المجتمعات المحلية الا ان هناك فجوة بين تمثيل كل من الرجال والنساء فى المستويات القيادية للجمعيات الاهلية.⁽²⁾

وتشير البيانات الرسمية الى ان عدد الجمعيات الاهلية فى مصر يفوق 15 ألف جمعية اهلية تعمل فى المجالات المختلفة مثل الرعاية الاجتماعية وتنظيم الاسرة والامومة والطفولة والبيئة والانشطة الثقافية المختلفة

كما تشير الاحصائيات ان مشاركة المرأة المصرية فى عضوية المنظمات الاهلية غير الحكومية تصل الى 3.5 % الا أن مشاركة المرأة فى مجالس ادارات هذه الجمعيات ومواقع اتخاذ القرار بها لا يتعدى 19% تقريباً وتوجد اختلافات فى نسب مشاركة المرأة فى الجمعيات الاهلية وفقاً لنشاط هذه الجمعيات فمثلاً ترتفع نسبة مشاركة المرأة فى مواقع اتخاذ القرار ومجالس ادارات جمعيات الطفولة والامومة لتصل الى 55% وكذلك الحال لمشاركتها فى مجالس ادارات الجمعيات المعنية بحماية البيئة والتى تفوق نسبة مشاركتها فى مجالس اداراتها 60% فى حين لا تزيد نسبة مشاركتها فى مواقع اتخاذ القرار للجمعيات ذات النشاط الثقافى والعملى عن 8%.⁽³⁾

و نخلص من عرض الاحصائيات الرسمية السابقة فى مجال مشاركة المرأة على مستوى منظمات المجتمع المدنى على مستوى العضوية وكذلك على مستوى صنع القرار الى ازدياد الفجوة النوعية بشكل واضح بين الذكور والاناث على مستوى عضوية هذه المنظمات وكذلك على مستوى العضوية فى مواقع صنع القرار بها وتؤكد هذه الخلاصة أهمية التركيز على منظمات المجتمع المدنى فى المرحلة القادمة فى اطار جهود النهوض بمشاركة المرأة المصرية والاستفادة من مناخ الاصلاح السياسى الجارى فى تفعيل مشاركتها فى مؤسسات المجتمع المدنى وتوظيف طاقاتها ومهاراتها فى خدمة المجتمع فى هذه المجالات.

(1) امانى الطويل ، حالة المرأة فى مصر دراسة فى مستويات التمثيل بالمناصب القيادية ، مرجع سابق، ص 63

(2) هبة أحمد نصار، المرأة والتنمية (الافاق والتحديات) ، مركز دراسات وبحوث الدول النامية ، القاهرة، 1999 ، 143- 145 .

(3) فتحى عبد اللطيف ، المرأة العاملة المصرية (كفاح ونجاح) ، مرجع سابق ، 2004، ص 115-116 .

8- المرأة في بعض قطاعات الدولة :

وأهم تطور نسبة مشاركة المرأة في بعض قطاعات الدولة :

1- المرأة في مجال البحث العلمى: تهدف وزارة البحث العلمى الى تحقيق التنمية العلمية لتقدم المجتمع ودفع عملية التنمية بالعمل على حل مشكلات المجتمع ومواكبة احدث مايتم من تطوير علمى وتكنولوجيا على المستوى العلمى وذلك فى إطار خطة متكاملة ترتب أولوياتها حسب احتياجات المجتمع وتقوم الدولة بالاشراف عليها وتمويلها وقد كان للمرأة المصرية دور فعال فى مختلف أنشطة وانجازات الوزارة مثلت المرأة حوالى 40% من اجمالى عدد اعضاء هيئة البحوث فى المراكز والمعاهد البحثية التابعة لوزارة البحث العلمى فى عام 1982/81 (أو بداية سنة الانشاء لبعض المراكز) بينما مثلت 45% من اجمالى عدد اعضاء هيئة البحوث فى عام 2001/2002 علماً بان هذه النسبة تزيد فى بعض مراكز البحوث فنجد ان نسبة مشاركة النساء قد بلغت 53% فى معهد تيودور بلهارس للابحاث كما بلغت 51% فى المركز القومى للبحوث كما تمثل النساء 43% من اجمالى العاملين فى المعهد القومى لعلوم البحار والمصايد وعلى 13% فى الهيئة القومية للاستشعار عن بعد والى 17% فى مركز بحوث تطوير الفلزات وذلك فى عام 2001، هذا بالإضافة الى تولى المرأة الكثير من المناصب القيادية مثل رئيس مركز البحوث الاجتماعية والجناثية وكذلك كرئيس للاقسام والشعب البحثية كما تقلدت المرأة رئاسة الكثير من الادارات المركزية (بدرجة وكيل وزارة) بالاجهزة الادارية المعاونة بمختلف المراكز والمعاهد البحثية وأكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا والمجلس الاعلى لمراكز ومعاهد البحوث .

كما شكلن بنسبة 100% من من رؤساء الشعب فى معهد بحوث أمراض العيون و90% فى معامل معهد بحوث البترول و 82% فى معامل تيودو بلهارس و43% فى أقسام معهد بحوث الالكترونيات فى حين انخفضت نسبتهم الى حوالى 14% فى مدينة مبارك للابحاث وغير موجودات نهائياً فى شعب ومعامل الهيئة القومية للاستشعار ومعهد بحوث الالكترونيات وشعب⁽¹⁾.

أما اذا نظرنا الى نسبة المرأة فى رئاسة المشروعات البحثية فيتضح ان النسبة العامة تصل الى 33.5% من اجمالى البحوث لكنها ترتفع 44% بالنسبة لبحوث البيئة وتنخفض الى 11% بالنسبة لبحوث الصناعات النسيجية.

2- المرأة فى قطاع الانتاج الحرى : تزايد عدد النساء العاملات فى الانتاج الحرى ومصانعه تدريجياً خلال الفترة منذ انشائه وحتى الان ليصل عددهن الى 3650 امرأة تمثل حوالى 8% من اجمالى عدد العاملين بالقطاع منهن 585 من المؤهلات العليا و152 من المؤهلات فوق المتوسطة و2614 من المؤهلات المتوسطة فاقل وذلك بنسبة 16%، 4% ، على التوالى .

يشغل حوالى 2% من حملة المؤهلات العليا وظائف الادارة العليا (وهى نفس نسبة العاملين بوظائف الادارة العليا من الرجال بالنسبة لعددهم) حيث أن هناك 6 منهن يشغلن وظيفة رئيس قطاع ومبايعاتها و عدد 38 وظيفة مدير عام ومبايعاتها و عدد 770 مدير ادارة أما باقى عدد الاناث فيشغلن وظائف ادارية وكتابية وفنية واشرافية هذا بالإضافة الى العاملات اللاتى يعملن مباشرة بأعمال التجميع على خطوط الانتاج .⁽²⁾

(1) نهى محمد امجد نافع ، المرأة والسياسة فى مصر المشاركة السياسية عبر ثلاثة عقود، المكتبة المصرية للطباعة والنشر ، الاسكندرية ، 2004 ، ص 95.

(2) فتحى عبد اللطيف ، المرأة العاملة المصرية (كفاح ونجاح) ، مرجع سابق ، ص 115-116.

9- المرأة و الأحزاب السياسية:

مرت التجربة الحزبية في مصر بأربع مراحل خلال القرن العشرين ويعتبر المؤرخين عام (1907) البداية الحقيقية لتجربة التعدد الحزبي في مصر ، حيث شهد مولد الأحزاب الثلاثة التي لعبت دوراً مهماً في الحياة السياسية حتى قيام ثورة (1919) وهي (حزب الأمة السياسية ، والحزب الوطني، وحزب الإصلاح) ، الى أن قامت ثورة (1919) التي تعد علامة بارزة ذات أثر على الحياة السياسية والحزبية في مصر ، ويعتبر حزب الوفد أكبر أحزاب هذه المرحلة.⁽¹⁾

ثم اتخذت ثورة (1952) أسلوباً جديداً من خلال الاعتماد على تنظيم واحد وهو تنظيم هيئة التحرير عام (1953) وتم إلغاء وحظر تكوين الأحزاب السياسية وأعلان قيام تنظيم الاتحاد القومي عام (1957) واستمر الاتحاد القومي حتى صدور قانون الاتحاد الاشتراكي العربي في ديسمبر (1962) وظل الاتحاد هو التنظيم السياسي الوحيد في مصر حتى بدأت تجربة التعددية الحزبية مرة أخرى عام (1976) حيث صدر قرار بإنشاء ثلاثة منابر تمثل الوسط واليمين واليسار في يوليو (1977) صدر قانون الأحزاب السياسية رقم (40) ، كما كفل الدستور في مادته الخامسة على حرية تكوين الأحزاب وحق الانضمام إليها.⁽²⁾

وبالرغم من قلة أعداد النساء المشاركات في الأحزاب السياسية إلاأنهن يتميزن بالنضج السياسي الذي مايستدل عليه من مواقفهن المشرفة أثناء الحياة السياسية المصرية منذ ثورة (1919) ووصولاً (لثورة 30يونيه 2013) حيث تشارك النساء الان فى الأحزاب الموجودة على الساحة السياسية بنسب متفاوتة ، فهناك عضوية ملموسة للمرأة فى كل الأحزاب السياسية المصرية ذات الأيديولوجيات المختلفة، مما يدل على ارتفاع مستوى الوعي السياسي بين النساء إلاأن تمثيلهن في مواقع القيادة وصنع القرار داخل أغلب الأحزاب ضئيل للغاية ، وهناك واجب على الأحزاب أن تعني بتنمية قدرات النساء تنمية سياسية واجتماعية قوية وتقديم الدعم اللازم لظهور كواهر نسائية ناجحة والتأكيد على أهمية العمل الانتخابي وممارسة الحقوق السياسية وهذا مايشير إليه الجدول التالى:

(1) فتحى عبد اللطيف ، المرأة العاملة المصرية (كفاح ونجاح) ، مرجع سابق،ص 116

(2) فاتن صبحى همام عبد الحليم ، دراسة اتجاهات الطالبة / المعلمة بكليات رياض الاطفال نحو تمكين المرأة وعلاقته ببعض العوامل الديموجرافية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية رياض الاطفال ، 2012 ، ص 55-56.

جدول رقم (12)

نسبة مشاركة المرأة في الاحزاب السياسية

الحزب	نسبة المرأة	حجم العضوية
الوفد	9%	من إجمالي العضوية
مصر 2000	15.2%	من إجمالي العضوية
الجيل الديمقراطي	12%	من إجمالي العضوية
الامة	10%	من إجمالي العضوية
الوطن الديمقراطي	12.92%	من إجمالي العضوية
المقر المصري	10%	القيادات الحزبية من القاهرة والاسكندرية
	5%	قيادات حزبية من الاقاليم
التجمع القومي	35 سيدة	الامانة العامة للاتحاد النسائي
	18 سيدة	عضوات اللجنة المركزية
	2 سيدة	عضوات الامانة المركزية
	124 سيدة	عضوات المؤتمر العام للاتحاد النسائي

يبين الجدول السابق تواضع نسب مشاركة المرأة في عضوية الأحزاب السياسية بوجه عام ، كما يلاحظ ضعف مشاركة المرأة وتمثيلها في الأجهزة القيادية للأحزاب السياسية ، ومن ثم لاتلائم هذه النسب مكانة المرأة المصرية وتعليمها وثقافتها وإيجابيتها للمشاركة في الحياة العامة.⁽¹⁾

باستخلاص بعض الملامح عن واقع مشاركة المرأة في الحياة السياسية يتبين تواضع نسب تلك المشاركة وعدم ملائمتها لما تحظى به المرأة المصرية من خبرة وثقافة ومؤهلات علمية متميزة ولا يناسب حجم تمثيلها الحقيقي في المجتمع ، وذلك من شأنه ان يحرم المجتمع من نصف طاقته والتي يمكن أن تسهم ايجابياً في الحياة السياسية ويسهم في القضاء على تلك الفجوة النوعية بين النساء والرجال في كافة مجالات العمل السياسي هذا بالإضافة الى ضعف دور الاحزاب السياسية في استيعاب ودعم المرأة سياسياً واكتشاف كواهر نسائية للعمل السياسي لكي يصبحن قدوة للفتيات والأجيال القادمة وهذا ما يدفعنا الى التأكيد على أهمية تمكين المرأة من خلال اشراكها في المناصب القيادية وعمليات صنع القرار.

(1) فاتن صبحي همام عبد الحليم ، دراسة اتجاهات الطالبة / المعلمة بكليات رياض الاطفال نحو تمكين المرأة وعلاقته ببعض العوامل الديموجرافية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية رياض الاطفال ، 2012 ، ص 56.

وجدير بالذكر أن الاقدام على سياسات تتيح تولى المرأة مواقع القيادة وإتخاذ القرار يتطلب موقفاً اجتماعياً يؤمن بصلاحيه النساء لتولى مثل هذه المواقع بكفاءة ولكن لا يبدو أن مثل هذا الموقف موجود على نطاق مؤثر إذ ان اتجاهات المجتمع العامة في استطلاع الرأى الذى أجرى بواسطة مركز دعم واتخاذ القرار بمجلس الوزراء فى 2006، 2008، 2009، مارس 2010 يشير إلى ارتفاع نسبة رأى الذكور والاناث بعدم جدارة المرأة لمنصب رئاسة الجمهورية و اتجهت الى الانخفاض على مدار الاستطلاعات الاربعة حيث كانت 82% فى 2006، ثم بلغت 78% فى 2008 ثم اصبحت 76% فى 2009، 71% فى 2010. اما الاناث يلاحظ انخفاض على مدار الاستطلاعات الاربعة حيث كانت 67% 2006 ثم بلغت عام 2008 61% ثم اصبحت 35% فى عام 2009 ثم بلغت 43% فى عام 2010 .

أما موقف المبحوثين من تولى المرأة لمنصب محافظ بالنسبة للذكور ارتفعت نسبة الذين رفضوا تولى المرأة لموقع المحافظ فى كل من استطلاع الرأى 2008، 2009، 2010 (62%، 62%، 64% على التوالي) مقارنة باستطلاع الرأى عام 2006 بنسبة 54% .

بالنسبة للاناث أنخفضت نسبة الاناث اللاتى يرفضن تولى المرأة منصب محافظ فى استطلاع 2010 بنسبة 33% مقارنة باستطلاعات 2006، 2008، 2009 (42%، 43%، 49% على التوالي).

أما موقف المبحوثين من تولى المرأة منصب القضاء بالنسبة للذكور ارتفعت النسبة فى استطلاعات عام 2008، 2009، 2010 (52%، 55%، 58% على التوالي) مقارنة باستطلاع الرأى 2006 (48%).

بالنسبة الاناث انخفضت نسبة اللاتى رفضن تولى المرأة لهذا المنصب فى استطلاع 2010 (30%) مقارنة باستطلاعات 2006، 2008، 2009 (42%، 36%، 47% على التوالي).

كما انخفض نسبة المبحوثين الذكور من الراضين لتولى المرأة منصب رئاسة مجلس الوزراء فى استطلاع الرأى عام 2010 (59%) مقارنة باستطلاعات 2006، 2008، 2009 (64%، 86%، 61% على التوالي) بالنسبة لاناث اللاتى اتجهت الى الانخفاض على مدار الاستطلاعات الاربعة ، حيث كانت 42% فى استطلاع 2006 ، ثم بلغت 37% فى استطلاع 2008 و 31% 2009 و 25% 2010 .

أما موقف المبحوثين من تقلد منصب رئاسة مجلس الشعب أو مجلس الشورى ارتفعت نسبة الذكور الذين رفضوا تولى المرأة لمنصب رئاسة مجلس الشعب او مجلس الشورى فى استطلاع 2010 (56%) مقارنة باستطلاعات 2006، 2008، 2009 (47%، 51%، 51% على التوالي) ، اما بالنسبة للاناث انخفضت النسبة فى استطلاع الرأى 2010 (21%) مقارنة باستطلاعات 2006، 2008، 2009 (27%، 23%، 35% على التوالي).⁽¹⁾

وموقف المبحوثين من تقلد رئاسة المجلس المحلى بالنسبة للذكور لم تختلف بشكل كبير وان كان هناك ارتفاع طفيف فى استطلاع الرأى 2010 (40%) ، مقارنة باستطلاعات 2006، 2008، 2009 (18%، 19%، 22% على التوالي) .

(1) مجلس الوزراء ، استطلاع رأى المواطنين حول مكانة المرأة فى المجتمع المصري – تقرير مقارن ، مركز المعلومات و دعم إتخاذ القرار، مارس 2010، ص 2.

أما موقف المبحوثين من تولي المرأة منصب وزيرة بالنسبة للذكور ارتفعت النسبة في استطلاعى 2008 و 2010 (33%، 36% على التوالى) مقارنة باستطلاعى 2006، 2009 (29% لكل منهما) ، أما بالنسبة لانات انخفضت نسبة الاناث بشكل كبيراللاتى يرفضن تولي المرأة لهذا المنصب فى استطلاع 2010(8%) مقارنة باستطلاعات 2006، 2008، 2009 (16%، 18%، 18%).

ان أسباب الرفض لتولى المرأة للمناصب القيادية تأتى فى المقدمة سواء للمبحوثين من الذكور أوالانات يرجع لعدم ثقة المبحوثين فى قدرتها وكفاءتها فى تولي المناصب القيادية ، وعدم قدرتها على تحمل الظروف الخاصة ببعض الوظائف ، كما ان عاطفتها تتغلب على عقلها فى اتخاذ القرارات (1).

ثانياً: المعوقات التى تواجه المرأة فى المجتمع المصري:

ويمكن القول فى النهاية الى أنه على الرغم من تميز الكثير من النساء المصريات فى العديد من المجالات كالاعلام والطب والهندسة والمحاماة وكأساتذة جامعية وكمديرات وقيادات فى المؤسسات والشركات وكمستشارات وغير ذلك من الادوار فلاتزال مشاركة المرأة فى العملية محدودة ومقصورة على نخبة قليلة للغاية لاتتناسب مع ماتمثله نسبة النساء داخل المجتمع المصري ، حيث تواجه المرأة فى الالفية الثالثة العديد من المعوقات والتحديات العالمية الاقليمية والمحلية التى تستلزم اتخاذ جميع الاجراءات والتدابير التى من شأنها مساندة المرأة (2).

وتدور هذه المعوقات ومشاركة المرأة فى المجتمع حول الاطر القيمية والقانونية والنظامية التى تحد مشاركة المرأة وتمكينها من تولي المناصب القيادية ومن أهم هذه المعوقات :

1- المعوقات الثقافية والاجتماعية :

ساهمت بعض الموروثات الثقافية فى بث الافكار التى أدت الى انتقاص أهمية دور المرأة فى مجتمعنا كشريك فى عملية التنمية (3).

فالمعوقات ثقافة سائدة واتجاهات وممارسات متفاعلة مع منظومة القيم حيث ان الموروثات الاجتماعية تؤثر فى النظرة المجتمعية لممارسة المرأة للقيادة (4).

وتتعددالتحديات الثقافية والاجتماعية التى تعوق تقدم المرأة المصرية على مستوى المشاركة السياسية الفعالة فى المجتمع ويمكن تلخيص أهم هذه التحديات فى النقاط الاتية :

(1) مجلس الوزراء ، استطلاع رأى المواطنين حول مكانة المرأة فى المجتمع المصري – تقرير مقارن ، مرجع سابق ، ص 4-3.

(2) اسماعيل سراج الدين ، حقوق المرأة خطوات نحو تحقيق الاصلاح مرجع سابق، ص 40

(3) مائسة عبد الحميد البيومى ، اثر العوامل البيئية على كفاءة اداء القيادات النسائية لدورها فى العمل التطوعى ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس ، 2004، 11ص-12

(4) علاء عبد الفتاح رجب، فن ومهارات القيادة، الطبعة الاولى ، القاهرة ، المجلس القومى للمرأة، 2013، ص 20-21

1- التنشئة الاجتماعية :

تتركز أنماط التنشئة الاجتماعية للأفراد لقطاع كبير من السكان في المجتمع المصري على قدر كبير من التمايز بين الذكور والاناث من حيث تقييم القدرات الخاصة لكل منهما .

فاستناداً الى فكرة التقسيم الاجتماعي للعمل ، يتم تنشئة النساء للقيام فقط بالادوار الاسرية والانجابية خصوصاً في المجتمعات الزراعية ، كما ينظر الى تعليم المرأة في الشرائح الاجتماعية الوسطى على ان الوظيفة الاساسية هي تحسين شروط اداء المرأة في الاسرة وتربية الابناء على نحو متقدم اضافة للمردود الاقتصادي لتعليم الاناث في تحسين الظروف المعيشية للأسرة وذلك دون اعتبار أن التعليم والعمل هما سببان رئيسيان للمساواة بين الرجال والاناث في عملية اتخاذ القرار في الاسرة وفي احقية المرأة في ممارسة العمل العام ولا بد أن ينعكس على عملية بناء المكانة والنفوذ.⁽¹⁾

وفي هذا السياق يتم تبرير عدم حصول المرأة على مكانة تعكس الادوار المتعددة للمرأة داخل وخارج الاسرة بضعف القدرات الانسانية للمرأة على مواجهة التحديات المطروحة سواء على صعيد القرارات المصيرية للأسرة (في حالة وجود العائل الرجل) أو في سياق العمل العام كما يضاف الى قائمة هذا النوع من المبررات غياب القدرة على الاتزان وتحقيق المصالح في عملية اتخاذ القرار ، ويصبح الدور الانثوي المرغوب فيه طبقاً لأنماط التنشئة المعمول بها في مصر ومعظم الدول العربية محددات للسلوك داخل وخارج المنزل والتي من أهمها تدنى القدرة والمكانة مقارنة بالذكر ، وبطبيعة الحال فإن هذا النمط التربوي يحرم الفتاة من سلوك المشاركة والمبادرة وبناء القدرات المهنية المؤهلة لدخول بيئة تنافسية في محيط العمل وهذه هي أهم شروط الحصول على مواقع اتخاذ القرار.⁽²⁾

2- الموروث الثقافي والاجتماعي :

تلعب منظومة القيم والتقاليد الاجتماعية دوراً مهماً ومؤثراً في تمكين المرأة فالموروث الثقافي والاجتماعي المصري يميل الى تغليب النظرة الدونية للمرأة وذلك بالنظر الى سيادة الثقافة الذكورية حيث السياق المجتمعي يحمل بابعاده المختلفة ما يحبط محاولات المرأة للتقدم في سبيل حصولها على كامل حقوقها.

و من الاشياء التي تعوق المرأة من الوصول الى المناصب القيادية الاعتقاد السائد بخصوص امكانات وقدرات المرأة التي غالباً ما تكون غير صحيحة ولا يوجد ما يدعمها من الدراسات والبحوث ، هذه النظرة النمطية للمرأة اوجدت لدى المجتمعات عدة اعتقادات عنها فيما يتصل بدورها وامكانية تحملها للمسؤولية في المنزل والمجتمع هذه الاعتقادات وغيرها ، التي هي في مجملها مبنية على الاتجاه الخاطئ نحو المرأة والخوف من دخولها سوق العمل بقوة وعدم الثقة في امكاناتها تشكل في واقع الامر عوائق قوية امام انسياب المرأة في سلم القيادات ، بل يمكن القول بأن هناك اعتقادات خاطئة عن المرأة مقارنة بالرجل فيما يتصل بالعمل بشكل عام وتولى المناصب القيادية بشكل خاص ولا تزال الى اليوم تشكل حاجزاً قوياً دون وصول المرأة الى المراكز القيادية العليا ، من هذه المعتقدات الخاطئة :

(1) هالة محمد عبد الفضيل عبد القادر ، الصفوة النسائية ودورها في تنمية المرأة في المجتمع المحلى (دراسة اجتماعية في مركز ومدينة المنصورة) ، رسالة ماجستير غير مشورة ، قسم اجتماع ، كلية الاداب ، جامعة المنصورة ، 2009 ، ص 112 .
(2) عبد الرحمن بن احمد هيجان ، القيادة الادارية النسائية مدخل سيكولوجي ، الرياض ، دار المؤيد للنشر والتوزيع ، 2004 ، ص 40 .

- 1- استحالة قيام النساء بعمل التنسيق بين ادوارهن فى العمل وادوارهن فى الاسرة .
- 2- طبيعة تركيب المرأة الجسمانى والفكرى والعاطفى يجعلها غير ملائمة للقيام بالوظائف التى تنفذ من قديم الزمن من قبل الرجل .
- 3- النساء يفتقرن الى الولاء والالتزام نحو العمل فى المنظمات حيث يعتبرن العمل شيئاً مؤقتاً فى حياتهن وليس له الاولوية .
- 4- النساء لا يستطعن السفر عندما تتطلب ظروف العمل ذلك كما هو الحال بالنسبة للرجل.
- 5- هناك تفوق ملحوظ بالنسبة للرجال على حساب النساء فى مجال الامكانيات والقدرات الذهنية .
- 6- يوجد لدى الرجال تقدير أعلى للانجاز والعمل فى حد ذاته مقارنة بالنساء اللانى لا يشكل العمل أو الانجاز اولوية بالنسبة لهن .
- 7- يتسم الرجال بالحزم والقدرة على توكيد الذات فى المواقف المختلفة مقارنة بالنساء اللانى يتسمن بالضعف والتعاطف .
- 8- النساء لا يعملن من اجل كسب النقود وإنما من اجل قضاء الوقت واشباع الحاجة الاجتماعية فى الالتقاء بالآخرين.

هذه المعتقدات الخاطئة السابقة لم تجد فى الواقع مايساندها من الدراسات والابحاث ، بل يمكن القول بأن نتائج الدراسات فى مجال عمل المرأة والقيادة النسائية تشير الى عكس ما تقول به هذه المعتقدات ، فلقد أثبتت الدراسات ان النساء لا يختلفن عن الرجل فيما يتعلق بإمكاناتهن الفكرية وقدرتهن على التحليل والابداع وحل المشكلات من ناحية اخرى فأن النساء يقدرن العمل والانجاز كما انهن يمتلكن القدرة على اتخاذ القرارات بمايثبت حزمهن وقدرتهن على توكيد الذات فى العمل وخارج العمل، غير ان الخطورة فيما يتصل بالمعتقدات الخاطئة حول النساء اللانى حالت دون وصولهن الى المراكز القيادية العليا لايعود فقط الى ايمان الرجل بذلك بل احيانا الى ايمان الكثير من النساء فى العمل بمثل هذه المعتقدات ، الامر الذى يجعل تصحيح الوضع القيادى للمرأة أكثر صعوبة وتعقيداً⁽¹⁾.

كما توجد أنواع من الاعمال التى يقوم بها كل جنس على حدة والتى يتقبلها الافراد نظراً لان كل مجتمع تعود على ان يقوم كل جنس بالعمل الملائم له حسب التقاليد لذلك نجد على سبيل المثال اتجاه المرأة الى السياسية يعتبر خروجاً عن التقاليد حيث الاعمال السياسية تخص الرجل وليس الانثى كما ان التقاليد تعزل المرأة عن عالم الرجل وبناء عليه فان اختلاط المرأة والرجل غير مقبول اجتماعياً حيث تحاول المرأة الأبتعاد عن الرجل وبالتالي تعيش على هامش مجتمع تقليدى ابوى⁽²⁾.

(1) عبد الرحمن بن احمد هيجان ، القيادة الادارية النسائية مدخل سيكولوجى ، مرجع سابق ، ص21-32 .
(2) هالة محمد عبد الفضيل عبد القادر ، الصفوة النسائية ودورها فى تنمية المرأة فى المجتمع المحلى (دراسة اجتماعية فى مركز ومدينة المنصورة) ، مرجع سابق ، ص112 .

3- الضغط الاجتماعي :

تتعرض المرأة الى ضغوط اجتماعية تبعدها عن تولى المناصب القيادية مثل تأثير الأبناء والازواج كما أن تعدد ادوار المرأة يمثل أكثر الضغوط التي تعاني منها فهناك دورها كربة منزل وأم وزوجة وامرأة عاملة فان كل دور من ادوارها السابقة له حقوق وواجبات قد تتعارض مع بعضها البعض وفي النهاية تعجز المرأة عن القيام بكل هذه الادوار بكفاءة و بناءً على ذلك فإن ادخال دور جديد خاصة الادوار القيادية في عملها لن يقابل بترحيب منها⁽¹⁾

كما تلك الاحداث والمواقف التي تنشأ نتيجة التفاعل المعقد بين الفرد وبين البيئة التي يعيش فيها ، ومدى ادراك الفرد لهذه الاحداث والمواقف وطبيعة رد فعله اتجاهها ولما كانت المصادر النفسية المسببة لضغوط العمل متنوعة ومعقدة فسوف نتناول منها التكيف ، الاحباط حيث أنهما أهم العوامل التي يعتقد أن لها علاقة أقوى بضغوط العمل .

فيعنى التكيف تلك العملية الديناميكية المستمرة التي يهدف بها الشخص ان يغير سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافقاً بينه وبين البيئة أو المحيط الذي يعيش فيه ، فأن تكرار الحوادث الكبيرة أو المزعجة في حياة الفرد ، وصعوبة تكيفه معها تعتبر سبباً من الاسباب الرئيسية للضغوط لدى المرأة سواء اكان ذلك في بيئة العمل أم في خارجها .

كما يحدث الاحباط عندما يواجه الفرد عقبات تقف في وجه اشباعه لحاجاته وهذه العقبات التي تعطل الفرد وتمنعه من تحقيق هدفه وتنشأ من عدة مصادر ، مثل (الحالة الاقتصادية – الحالة المرضية – الظروف الاجتماعية – الظروف المهنية – العلاقة بين الاشخاص) .

ومع اشتداد درجة الاحباط قد تلجأ الى الارتداد أو النكوص لمواجهة هذا الاحباط أو قد تدفعه الاحباط في بعض الحالات الى تحسين مساعيهم لتحقيق اهدافهم وخاصة في مواقف الاحباط الضعيفة.

وتؤدي بعض التصرفات السلوكية المرأة سواء كان ذلك بوعي أو بغير وعي الى تفاقم مشكلة الضغوط لدى المرأة ، وازدياد حجم خطورتها ومن هذه المصادر (سوء ادارة الوقت ، والصراع الشخصي في بيئة العمل)⁽²⁾

ولاشك ان صعوبة ادارة وتوزيع وقتها على هذه الادوار مشكلة كبرى لها فهي تشعر بان عملها دائماً غير مكتمل، فان تعدد ادوار المرأة يجعلها أقل من غيرها في تكوين علاقات اجتماعية كما يعوق من تواصلها مع الاقارب والاصدقاء والجيران بالقدر الكافي⁽³⁾ .

(1) هالة محمد عبد الفضيل عبد القادر ،الصفوة النسائية ودورها في تنمية المرأة في المجتمع المحلي (دراسة اجتماعية في مركز ومدينة المنصورة) ، مرجع سابق ،ص117.

(2) عماد الدين حسن ، مشكلات المرأة العاملة دراسة ميدانية على بعض النساء العاملات في محافظات مصر، القاهرة ، مركز البحوث والدراسات ، 2005 ،ص184-185.

(3) محمد انور محروس، اثر ضغوط البيئة الاجتماعية والفيزيائية على ادوار المرأة العاملة لادوارها الاجتماعية ، المجلة المصرية لبحوث الاعلام التربوي والعلوم الانسانية ، دورية علمية محكمة تصدرها كلية التربية النوعية جامعة طنطا ،2008 ،ص36.

كما يسهم استمرار الاعتماد على مدخل مكافحة الفقر في التنمية بمصر في القاء العديد من الأعباء على المرأة ويسهم في تعدد الادوار المنوطة بها بين العمل المهني والعمل المنزلي ، كما يشكل غياب الدعم المجتمعي لها في هذه الادوار من حيث الغياب شبه التام لدور الحضانة في المؤسسات العامة والخاصة ، والثقافة الذكورية التي تعتبر المشاركة في العمل المنزلي من المحرمات وتدهور مستوى المؤسسات التعليمية وما يرتبط به من اعباء مضافة على المرأة متعلقة بالاسهام في العملية التعليمية للابناء بالمنزل وتكون المحصلة النهائية لمثل هذه البيئة الضاغطة ثلاثة أمور الأول : افتقاد مورد الوقت كعامل مؤثر على بناء القدرات ورفع المهارات في بيئة العمل ، الثاني: تراجع الادوار المهنية الى المرتبة الثانية وضعف المهارات المرتبطة بها خصوصاً مهارات الاتصال ، وهي المهارات المؤثرة على دعم القدرات في بيئة تنافسية للحصول على مواقع قيادية، الثالث: هو عدم الرهان على المرأة من جانب دوائر صنع القرار في تولى المرأة مواقع السلطة بكفاءة في مؤسسات العمل .

4- التأثير السلبي للمنظومة التعليمية :

يتسم نمط التعليم في مصر بالتسلط والمحافظه حيث يثبت قيماً رجعية تضع المرأة في مكانة اجتماعية ادنى من الرجل وترسخ مفهوم الثنائية في الادوار والمكانة والصفات لصالح الرجل وتهميش المرأة من اتخاذ القرارات والمشاركة الايجابية في ادارة المجتمع.

ويبدو محتوى العملية التعليمية حاكماً فيما يتعلق بتأهيل المرأة للعمل ومدى قبول المجتمع لادوارها المهنية وتوليها مواقع السلطة ، وذلك ان دراسة محتوى الكتاب المدرسي يمكن ان تعطي مؤشرات واضحة حول المخرجات المتوقعة من العملية التعليمية لصورة الانثى في المجتمع وطبيعة الادوار المنوط بها وطبيعة القيم والاتجاهات نحو الآخر والعالم الخارجى حيث ان النتائج المرصودة من تحليل بعض الكتب المدرسية كشفت ان خصائص العقلانية والتفكير والاتزان والقدرة على العمل المهني أو العام والسياسي هي صفات وادوار لصيقة بالذكر بينما ادوار المرأة تقتصر على ادوار الزوجة والام وتغيب تماماً صورة المرأة العاملة في الادوار القيادية أو المتميزة مهنيًا .

كما تعتمد هذه المناهج في الكتب الدراسية على التقسيم التقليدي للعمل بين النساء والرجال ، حيث يعتبر خروج المرأة عن هذا التقسيم تجاوزاً من المرأة وتشبهاً غير مقبول بالرجال ويضاف الى ذلك ان قيام الرجل باعمال داخل نطاق الاسرة يتم تقييمه في اطار انه اخلال بمكانة الرجل في الاسرة وتنازل قد لا يكون مقبولاً طبقاً للأنماط الاجتماعية السائدة وإجمالاً يبدو محتوى العملية التعليمية الراهنة لايسهم في دفع المرأة نحو بناء لقدراتها التنافسية في مجال العمل ولكنه يشكل عاملاً اسيسياً في اعاقه بناء قدراتها ويسهم بشكل فعال في ايجاد العوائق الضخمة امام القبول الاجتماعي سواء لأدوارها السياسية أو تبؤها لمناصب السلطة العليا في المجالات المهنية المختلفة⁽¹⁾.

(1) هالة محمد عبد الفضيل عبد القادر ،الصفوة النسائية ودورها في تنمية المرأة في المجتمع المحلي (دراسة اجتماعية في مركز ومدينة المنصورة) ،مرجع سابق ،ص114

5- الدور السلبي لوسائل الاعلام :

يساهم الاعلام فى إعادة انتاج الاتجاهات والافكار التقليدية حيث يصور النساء فى أدوار تقليدية كتابعات للرجال وفى مرتبة أدنى منهم ويظهرهن جاهلات غير قادرات على التفكير المنطقى أو على اتخاذ القرارات والمبادرات دون مساعدة من الرجال وذلك لابد من التركيز على الصور الايجابية وعلى دورهن فى الحياة العامة وتقديم نماذج من النساء الناجحات فى مختلف الميادين حيث يوجد قصور فى الاعلام عامة فى دعم قضية المرأة وفى توجيه الجهود للاستفادة من طاقتها مما يعطلها عن المساهمة فى عملية التنمية⁽¹⁾

ولاشك أن شيوع صورة نمطية سلبية تروج لها بعض المضامين الاعلامية ولاسيما الدراما التلفزيونية حول المرأة من شأنها أن تعوق تقبل المجتمع لأدوارها المعاصرة وتضعف ايمانه بأهمية مشاركتها فى شتى الادوار العامة فى المجتمع.

6- التدريب ومهارات القيادة :

أسهم المناخ العام المرتبط بعدم تدوير مواقع السلطة فى مؤسسات العمل لفترات طويلة وغياب ثقافة التدريب وتطوير المهارات فى اضعاف مستوى الطموحات المهنية بشكل عام وفى هذا السياق يشكل ضعف التدريب وتحسين المهارات المتعلقة بالعمل ودعم القدرات التنافسية للمرأة فى محيط العمل سبباً اضافياً لأعاقة حصول المرأة على فرص الترقى فى اطار العمل حيث لم تتجاوز معدلات حصول النساء على فرص تدريبية أكثر من 22% خلال السنوات الثمانية الماضية وذلك بانخفاض 4% مقارنة بنهاية التسعينيات وتسجل المؤشرات الخاصة بتدريب النساء فى عام 2004/2003 عددا من الملاحظات منها :-

- ان وزارات الشؤون الاجتماعية (41.6%) والاسكان (23.8%) والقوى العاملة (11.5%) والشباب والرياضة (6.7%) تسجل اعلى نسبة فى تدريب المرأة .

- ان باقى الوزارات والهيئات تكاد تكون فيها نسب تدريب المرأة نادرة ، ومنها على سبيل المثال وزارة قطاع الاعمال العام (2.5%) ووزارة الكهرباء (3%) ووزارة الاشغال والموارد المائية (1.1%).

ولعل التفاوت الهائل بين الوزارات فى الاقدام على تدريب النساء يكشف عن ثلاث نقاط هى :عدم وجود مخطط شامل يملك آليات واهداف وفئات محددة بشأن تدريب المرأة فى مواقع العمل وترك الامر اختيارياً فى نهاية الامر، اضافة الى ان عمليات التدريب لا ترتبط بفرص تقدم مهنى أو مادى ، كما أن التدريب لا يرتبط بمنظومة العمل أو بالتقارير الدورية عن أداء المتدربة ولايشكل التزاماً أمام قيادات العمل.⁽²⁾

(1) امانى الطويل ، حالة المرأة فى مصر دراسة فى مستويات التمثيل بالمناصب القيادية، مرجع سابق ، ص77.

(2) عادل عبد الغفار ، الاعلام والمشاركة السياسية للمرأة رؤية تحليلية واستشرافية ، مرجع سابق، ص105.

2- المعوقات الاقتصادية:

على الرغم من أن المرأة المصرية تتمتع بحكم القانون بالمساواة الكاملة في ميدان العمل ، وعلى الرغم من الدور الاقتصادي الهام الذي تقوم به المرأة سواء في الريف أو الحضر إلا أن هناك سلبيات ومعوقات تواجه المرأة المصرية خصوصاً في سوق العمل الذي لا يزال يشهد فجوة نوعية حيث يشهد الاقتصاد المصري منذ بداية التسعينات مرحلة تحول هامة كان لها انعكاساتها على سوق العمل المصرية حيث أكدت الدراسات التي أجريت حول مشاركة النساء في مختلف جوانب النشاط الاقتصادي في مصر على تركيز المشاركة في القطاعات التقليدية مثل الخدمات وفي المجالات غير المدفوعة الأجر أو ذات الأجر المنخفض نسبياً ومع تزايد الاعباء الاقتصادية على كاهل المرأة المصرية في السنوات الأخيرة أصبحت المرأة مسئولة عن البيت والاطفال والعمل وبدخول المرأة الى سوق العمل بدأ هناك اتجاه يرفض عملها والتسليم بعدم صلاحيتها وكفاءتها للعمل خارج المنزل وهو اتجاه تقليدي يهيمن فيه الرجال على عالم النساء.⁽¹⁾

ويمكن تلخيص أهم المعوقات الاقتصادية في النقاط الآتية :

1- الظروف الاقتصادية المتدهورة :

تأتى على رأس هذه المعوقات الظروف الاقتصادية المتدهورة نتيجة لسياسات الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي والاندفاع نحو مزيد من التحرر الاقتصادي إذ سرعان ما افصح عن وجه منحاز للذكور حيث تم حصر عمل النساء في القطاع الخدمي الأقل نمواً أو القطاع غير الرسمي بما ينطوي عليه من استغلال .

2- العامل المادي :

ان تزايد معدلات الفقر والبطالة بين النساء يحد من قدرتهن على المشاركة السياسية ومواقع اتخاذ القرار بشكل فعال حيث 70% من النساء في مصر يعيشون الفقر المدقع مما يضاعف تأثير العوامل الاقتصادية وقد يرتفع معدل البطالة الاناث الى ضعف معدل بطالة الذكور حيث يبلغ 10.4% ويرجع ذلك الى تضائل فرص العمل أمام المرأة مما يؤدي بدوره الى انقطاع وانعدام الدخل يجعل المرأة غير قادرة اقتصادياً الامر الذي يؤدي الى ضالة تمثيلها في المواقع القيادية.

3- المعوقات السياسية :

أدى غياب الديمقراطية ، والشعور بعدم جدوى العمل السياسي لدى المرأة ، وعدم اهتمام الاحزاب بالتنشيط السياسي للمرأة الى عدم احترام حقوق الانسان والمفاهيم التقليدية حول تقسيم الادوار لصالح الرجل في الحياة العامة وعدم الاهتمام بإبراز الدور النسائي في المجال السياسي ومجال الحياة العامة .

(1) مائسة عبد الحميد البيومي ، اثر العوامل البيئية على كفاءة اداء القيادات النسائية لدورها في العمل التطوعي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس ، 2004 113-114.

ويقصد بالديمقراطية أسلوب حياة يحقق المشاركة الشعبية فى تحديد اولويات المجتمع واحتياجاته ليس فى المجال السياسي فحسب ولكن فى تنظيم المجتمع بشكل عام .

فالمرأة هى قوة أساسية خلف مشاركة القاعدة الشعبية فى تسيير حياة المجتمع ، ليس لأنها تحقق التوازن فى المشاركة فقط ولكن لأنها تلعب دوراً قيادياً فى تنشيط وتحريك الجماعات والمنظمات والجمعيات الاهلية فى المجتمع المحلى.

وتعتبر قضية المشاركة السياسية من أهم القضايا التى تواجهها المجتمعات بصفة عامة ، وتواجه المرأة بصفة خاصة . ذلك لأنها تتعلق بجوانب الحياة ، فالعمل السياسي ليس مجرد المشاركة فى الانتخابات ودخول المجالس التشريعية انما هو المشاركة فى كافة جوانب عملية التنمية بابعادها السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، فالسياسية هى تطوير الحاضر ورسم المستقبل وهى بذلك تمتد على المدى الزمنى لتشمل جميع الاوقات وعلى المستوى البشرى تشمل كل انسان وهى تؤثر على كل فرد فى المجتمع وتتأثر به.⁽¹⁾

بصفة عامة توجد عدة محكات ينبغى التعرض لها ونحن بصدد التعرف على المعوقات السياسية التى تحد من المشاركة السياسية للمرأة والمواقع القيادية أهمها :

1- مطالب الحياة السياسية :

تقتضى المشاركة السياسية من الفرد أن يكون متصلاً بصفة مستمرة بالحياة العامة كالمساهمة فى الندوات والمؤتمرات ونظراً لذلك فان كثيراً من الرجال يمنعون النساء من المشاركة فى المجال السياسي وتولى المناصب القيادية.

2- ضعف وهشاشة الدعم الحزبى للمرأة :

الاحزاب لاتحمل اى تقدير لدور وامكانيات المرأة فى العمل العام حيث تتبنى المفهوم المغلوط للمشاركة الشكلية حيث يتضح ذلك فى تكوين الكادر الحزبى النسائى سياسياً حيث اكتفت الاحزاب بتكوين لجان المرأة بهدف تفعيل العضوية النسائية الا أن الواقع يعكس عزل العضوية النسائية وتحجيم النساء وتهميش دورهن تأثراً بالثقافة المجتمعية ومن ثم تحولت لجان المرأة الى لجان خدمية لاتعمل على تخريج كوادر نسائية سياسية .

3- عدم تجديد النخبة السياسية النسائية :

أدى عدم الاهتمام بكوادر الصف الثانى من الاجيال الشابة ومنحها فرصة لتجديد دماء العمل السياسي الى تراجع الفتيات عن المشاركة فى مؤسسات العمل الاهلى ومنظمات المجتمع المدنى والمجالس المحلية والتى تعد المعمل التدريبي للكوادر حتى تتقدم للاطر الاعلى والمؤسسات السياسية الاكبر كالبرلمان ومجلس الشورى وغيرها.⁽²⁾

(1) مائسة عبد الحميد البيومى ، اثر العوامل البيئية على كفاءة اداء القيادات النسائية لدورها فى العمل التطوعى ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس ، 2004، 113-114.

(2) هالة محمد عبد الفضيل عبد القادر ، الصفوة النسائية ودورها فى تنمية المرأة فى المجتمع المحلى (دراسة اجتماعية فى مركز ومدينة المنصورة) ، رسالة ماجستير غير مشورة ، قسم اجتماع ، كلية الاداب ، جامعة المنصورة ، 2009 ، ص111-118.

نخلص من ذلك ان هناك مجموعة من العوامل والأسباب التي تعيق عملية مشاركة المرأة في العملية السياسية وعدم تواجدها بالحد المطلوب في مواقع صنع القرار ومنها :

- السياسة الرأسمالية في العالم التي تحتوي على قدر كبير من التمييز على أساس الجنس في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية... الخ .

- سيادة المفاهيم البالية أو المعادية لحقوق المرأة في المجتمع وعدم تقبل المجتمع لعمل المرأة – عدم وعي المرأة لأهمية مشاركتها في العمل السياسي.

- سيادة التسلط الذكوري على ادارة الدولة ومؤسساتها و سوق العمل والاقتصاد حتى في الدول المتقدمة واحتكار المناصب العليا من قبل الرجال .

- توظيف النساء في أعمال خدمية تقليدية وبالتالي تدني رواتب النساء وضعف موقعهن الوظيفي والاقتصادي والذي يعتبر من العوائق الكبيرة امام تمكين المرأة كي تصبح عنصرا هاما ومؤثرا في مؤسسات صنع القرار.

- تقسيم الأدوار التقليدية بين الرجل والمرأة في الأمور الاجتماعية والأسرية , حيث تتحمل المرأة دوماً العبء الأكبر في تربية الأطفال ورعاية الأسرة.

- قلة وجود منظمات نسوية ناشطة في الدفاع الحقيقي عن المرأة دون التبعية لأحزاب سياسية مناهضة لحقوق المرأة وخاصة في الدول العربية والإسلامية ودول العالم الثالث التي تكتفي بأيجاد لجان نسوية تهدف الى تمرير سياساتها وتسويق برامجها وكسب عناصر وكوادر نسائية.⁽¹⁾

4- المعوقات المهنية :

1- النظر الى عمل المرأة كشئ ثانوى :

يعكس هذا العامل الخلفية التاريخية للمجتمع المصري اذ ان عمل المرأة يعتبر فى كثير من الاحيان امراً مؤقتاً ينتهى بانتهاه الداعى إليه سواء كان سبباً مادياً أو شخصياً ولاشك ان النظر إلى عمل المرأة كعنصر لاعادة التوازن في اقتصاد الاسرة يجعل من الصعب اعتبار المرأة جزءاً دائماً في القوى العاملة كما يعرض المرأة لأنواع كثيرة من التفرقة في سوق العمل، وغالباً مايتسبب هذا العامل في انحصار المرأة فى نطاق ضيق جداً من العمل اي فى الاعمال التى تتصل بالاسرة أو فى الاعمال التى يرفضها الرجل لأنخفاض الاجر ولاعتقاده بأنها لاتتناسب الا المرأة.

(1) عبد الرحمن بن احمد هيجان ، القيادة الادارية النسائية مدخل سيكولوجى، الرياض ، دار المؤيد للنشر والتوزيع ، 2004 ، ص30.

2- عدم تكافؤ الفرص في الاستخدام :

على الرغم ان من معظم التشريعات العمالية قد اطلقت الحرية للمرأة في العمل وساوت بينها وبين الرجل ولم تقصر عليها وظائف معينة بذاتها الا أنه لا تزال هناك مجالات تكاد تكون مقصورة على الرجال وحدهم اذ تتركز الغالبية العظمى من النساء العاملات في مجال معين.

3- ضعف فرص الترقى أمام المرأة العاملة :

اطلقت معظم التشريعات للمرأة حريتها في العمل ولم تقصر عليها وظائف معينة بذاتها- باستثناء المهن التي يحرم اشتغال المرأة بها وفقاً للاتفاقيات الدولية - كما أنها لم تضع قيوداً على حقها في الترقى إلى أعلى درجات السلم الوظيفي ومع ذلك فان المرأة من الناحية العملية مازالت بعيدة عن المناصب القيادية .⁽¹⁾

5- المعوقات الذاتية :

1- نظرة المرأة لذاتها :

ان اقتناع المرأة بدونيتها وبأن قدراتها واستعداداتها محدودة مقارنة بالرجل يجعلها تعارض أى تغيير ويجعلها تنصرف ضمن القوالب والتوقعات الاجتماعية التقليدية كما ان المرأة تعاني قيوداً تنبع من داخلها هذا بالإضافة الى ان عزوف المرأة عن المشاركة في الحياة العامة يدعم عزلتها ويؤدى بها إلى مزيد من التهميش لان سلبية المرأة وعجزها عن المشاركة في مؤسسات صنع القرار له مردوده السلبي في ان السياسات العامة المصاغة لن تراعى دور المرأة بالكيفية المطلوبة.

لا يمكن انكار تراجع سلوكيات المرأة فيما يتعلق بالمبادرة الذاتية والسعى نحو الحصول على مواقع السلطة عبر آليات ممارسة الضغوط وبناء التحالفات التبادلية بين النساء في بيئة العمل على أسس الكفاءة بطبيعة الحال ، حيث تقدم الدراسات الاجتماعية الحديثة عدداً من التفسيرات ازاء الكوابح البنائية في مسيرة تحرير الذات الانسانية للمرأة لتمارس اختيارات حرة تصب في خانة مصالحها النهائية خصوصاً مايتعلق منها بالحصول على عوائد العمل من حيث تحقيق اعلى قدر من المكانة في جميع المجالات فبعض هذه الدراسات تقول ان علاقات التسلط والقهر اصبحت من خصائص المرأة الذاتية ، حيث تلعب المرأة دوراً رئيساً في عمليات التحيز الاجتماعي ضدها ، وذلك من خلال التوحد مع خطاب الذكورة واعادة انتاجه حتى ولو كان ضد مصالحها كما تقول دراسات اخرى ان انخفاض الوعي وأساليب التنشئة هو المسئول عن هذه الانواع السلبية من السلوك واذا كان كل ما سبق صحيحاً فانه لايمكن انكار الاثر الهائل المترتب على الموقف المتذبذب وغير المستقر ازاء خطابات الحداثة واقامة الدولة المدنية المتضمنة حسم العلاقة بين الدين والدولة على مدى قرن كامل وهو الامر الذى احدث انوعاً من الفوضى القيمية وظهور أنماط اجتماعية تعاني من استقطابات واضحة ، وقد انعكس هذا الاستقطاب على القيم الاجتماعية المرتبطة بالعمل وكان لها انعكاسات مؤثرة على أنماط سلوك المرأة ازاء العمل .⁽²⁾

(1) احمد زكي بدوى ، الاحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية (دراسة مقارنة) ، القاهرة ، مكتب العمل العربي ، 2001 ، ص25-27.

(2) امانى الطويل ، حالة المرأة في مصر دراسة في مستويات التمثيل بالمناصب القيادية ، مرجع سابق ، ص78-79.

2- عدم التأيد من جانب المرأة:

يمثل عدم التأيد من جانب النساء صامداً للمرشحات ويمثل أحد عقبات العملية الانتخابية حيث يرجع ذلك لعدم اهتمام المرأة وثقتها في المرأة لاعتقادهن أن الرجال أكثر قدرة على القيادة .

3- معوقات القصور الذاتى :

1- موسمية المشاركة السياسية للمرأة المصرية حيث ظلت مرتبطة باندلاع أحداث بعينها مثل إرتباطها بأوقات الانتخاب فقط .

1- الحذر المبالغ فيه من قبل بعض القيادات النسائية وهو الحذر من اتخاذ أى مواقف نشطة أو ذات طابع تصادمى مع السلطة والحرص على الخط الهادئ لنشاطها مما يفسر عدم تقديمها مطالب خاصة بالمرأة وربط مطالبها بقضايا المجتمع بصفة عامة .

2- عدم احتواء البرامج النسائية على منظور نسوى قادر على الربط بين القضايا الوطنية والقضايا الاجتماعية .

3- مسئولية المرأة المصرية عن زيادة الفارق أو الفجوة النوعية بينها وبين الرجل فى المجالين السياسى والاقتصادى حيث هناك مفارقة غريبة مفادها انه كلما اكتسبت المرأة المصرية حقاً تخلفت عن ممارسة هذا الحق فهى التى فصلت بنفسها بين انشطتها فى المجالين العام والخاص وخلقت تمايزاً بين دورها السياسى والقيادى ودورها كمواطنة⁽¹⁾.

7- المعوقات التنظيمية:

تتكون كل مهمة من عدة نشاطات أو متطلبات يؤديها الفرد و تسبب له ضغوطاً ومن هذه المتطلبات مايتأتى :

1- اعمال المديرين : حيث ان اعمال المديرين عرضة للضغوط اكثر من غيرها بسبب مسئولياتهم المتعددة عن الميزانيات والافراد الذين يعملون تحت ادارتهم وعن الصراعات التى تنشأ بين الموظفين .

2-تطور وتنمية المهنة : نتيجة الرغبة فى التطور والتقدم فى المهنة فكثير من الناس الذين يغيرون اعمالهم تصاحبهم الضغوط حتى يستقرون مرة اخرى وبعض المنظمات لاتمنح العامل أو الموظف أو الفنى وظيفة ومهنة مستقرة ممايسبب الضغوط لديهم .

3- الاعمال الروتينية : ان العاملين فى المهن الروتينية لا يختلفون عن المديرين من حيث نسبة الضغوط فهذه الفئة من الاعمال تتطلب ربط المعلومات التى حصلوا عليها ومايمارسوه من مهن مما يجعلهم فى حالة تحد ويسبب لهم اثاراً نفسية وصحية⁽²⁾.

(1) هبة احمد نصار ، المرأة والتنمية (الافاق والتحديات) ، مركز دراسات وبحوث ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، 1999 ، ص 148-150.

(2) عبد الرحمن بن احمد هيجان ، القيادة الادارية النسائية مدخل سيكولوجى، مرجع سابق، ص 39-40.

4- نشاطات في نطاق محدود : والعوامل الرئيسية للنشاطات المتعلقة بنطاق محدود التي يترتب عليه الضغوط هي :

- وجود متطلبات وأعمال غير روتينية.

- تكرار الصيانة وعلاقات طويلة المدى مع افراد في منظمات اخرى .

- علاقات مع بيئات ديناميكية معقدة.

- التعامل مع منظمات مختلفة.

5- تقويم الاداء : يترتب عليه مصير الافراد في منظمات العمل من حيث البقاء أو الفصل من الخدمة أو تأخير الترقيات أو العلاوات .

6- زيادة كمية العمل: وهي تتمثل في مهام المطلوب انجازها أو تعدد المهام في وقت ضيق أو عدم تناسب قدرات الفرد العامل مع مهام العمل .

7-عدم ضمانات العمل : عدم ضمان العمل ناتج عن الصعوبات الاقتصادية التي قد تمر بها المنظمة أو الجهاز مثل كثرة الموظفين وقلة الوظائف⁽¹⁾.

8- المعوقات البيئية :

ترتبط بدرجة تكيف الفرد للبيئة من حوله والتعايش مع التغيرات التي تصاحب معظم مواقف العمل وغالباً ما تؤدي التغيرات غير المرغوبة الى ضغوط شديدة على الفرد هذه الفئة من المسببات تتضمن عوامل مثل : التغير التكنولوجي والموقع والترقية ، وإعادة التنظيم والتغير في الوقت الى جانب بيئة العمل الطبيعية بما تتضمنه من ضوضاء وحرارة وبرودة وكذلك طريقة اداء العمل وما يتطلبه من وقوف أو تركيز للحواس كل هذا من شأنه عرقلة تقدم المرأة في موقعها القيادي⁽²⁾.

ثالثاً: مقومات نجاح القيادة النسائية :

فالقيادة بعض المقومات التي يجب ان تتوافر في القائد ، وأنه من الواضح لابد القيادات النسائية أو المرأة التي تتميز مواقع اتخاذ القرار لضمان النجاح لابد من امتلاك خصائص وسمات لتصبح قادرة على تولى المناصب القيادية.

فالقيادة هي عادات مكتسبة وتربية مستمرة مع الايمان بأن هناك أشخاص قد يولدون بصفات مكتسبة فطرية الا ان الاصل ان القائد يصنع فالكاريزما وحدها لا تكفي لصناعة القائد يجب له ان يتعلم مهارات ويكتسب صفات ويصقل نفسه دائماً لكي ينجح .

فيقول (فينس لومباردي) : القادة يصنعون ولا يولدون أنهم يصنعون من خلال الجهد الشاق ، أنه الثمن المترتب علينا جميعاً دفعه من اجل تحقيق اي هدف يستحق العناء، فكل قائد لديه نمط واسلوب في تعامله⁽³⁾.

(1) عبد الرحمن بن احمد هيجان ، القيادة الادارية النسائية مدخل سيكولوجي، مرجع سابق، ص40.

(2) محمد انور محروس، اثر ضغوط البيئة الاجتماعية والفيزيائية على ادوار المرأة العاملة لادوارها الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص41.

(3) ابراهيم الفقي ، سحر القيادة كيف تصبح قائداً فعالاً، دار اليقين للنشر والتوزيع ، المنصورة ، الطبعة الاولى ، 2008، ص8-14.

ولهذا سوف نوضح الشروط الواجب توافرها للقيادة النسائية الناجحة وأهم خصائصها .

1- الشروط التي يجب توافرها لوجود القيادة النسائية الناجحة :

نود الإشارة الى أننا سنتطرق للقواعد الرئيسية التي تشكل - أساساً- عوامل النجاح أو الاخفاق ، تجنباً في ظواهر المشكلات ، ومحاولة للوصول الى جوهرها والشروط الاساسية التي لابد ان تتوافر لوجود القيادة الناجحة :

1 - وجود جماعة من الناس :

يرى سميث أن الجماعة : وحدة تتألف من مجموعة من الافراد يدركون وحدتهم الجماعية ولديهم القدرة على العمل أو يعملون بالفعل بطريقة متحدة إزاء البيئة التي تجمعهم .

وما يهمنا هنا في مجال القيادة الجماعة المنظمة والذي يعتبر التنظيم شكلاً خاصاً من أشكالها ولما كانت القيادة بمفهومها العام تعتبر ظاهرة من الجماعة وأن التنظيم باعتباره جماعة منظمة يتميز عن الجماعة العادية في أن الجماعة العادية قد يكون لها قادة وقد لا يكون فاذا كان لها قادة أصبحت جماعة منظمة وأن أعضاء الجماعة المنظمة يشعرون بالمسؤولية المشتركة لتحقيق الاهداف كما أن استمرار وجود القادة في الجماعات المنظمة يعتبر من أهم مميزاتها فالجماعة المنظمة اذن شرط أساسى لوجود القيادة (1)

2- عملية قوة التأثير :

تعتبر القيادة عملية تأثير ايجابي يقوم به شخص نحو أشخاص آخرين بهدف توجيه نشاطهم وجهودهم في اتجاه معين وعملية التأثير المقصودة في القيادة لا تتم في فراغ وإنما لابد من وجود شخص مؤثر وآخر متأثر وتتم عن طريق نشاط ايجابي يمارسه من يتولى عملية التأثير وهو القائد وتتحدد درجة نجاح القائد أو فشله في قيادة الجماعة بمدى قوة وفاعلية وسيلة التأثير التي قد يستخدمها لتوجيه الجماعة وتغيير سلوكها فقد تستهدف وسائل التأثير في الجماعة إحداث تغيير في سلوك افرادها دون ان يتمكن القائد من الحصول على نتيجة ويطلق على عملية التأثير هذه محاولة القيادة وقد يؤدي الى تغيير سلوك الجماعة والمجموعة في الاتجاه المرغوب نتيجة للجهود التي بذلها القائد ويقال هنا بان وسائل التأثير قد ادت الى مايسمى بالقيادة الناجحة (2)

فقوة القائد تعنى قدرة تأثيره على سلوك الجماعة التابعين له وذلك لتحقيق الاهداف المشتركة والمرغوبة للجماعة أو الادارة التي ينتمون إليها (3)

(1) نبيل حامد مرسى ، القيادة الادارية في الدول النامية ، الاسكندرية ، المكتب العربي الحديث ، 1990 ، ص 91.

(2) صابر حسن الغنام ، إعداد القيادات الادارية والمالية، القاهرة ، السحاب للنشر والتوزيع ، 2009 ، ص 13-15.

(3) علاء عبد الفتاح رجب، فن ومهارات القيادة، الطبعة الاولى ، القاهرة ، المجلس القومى للمرأة ، 2013، ص 8-9.

3- تحقيق الاهداف المرغوبة :

تستهدف عملية التأثير في الجماعة تحقيق الاهداف المشتركة والمرغوبة لدى الجماعة ولكن هذه الاهداف متعددة ، فهناك أهداف خاصة بالقائد وأهداف خاصة بالجماعة ككل وأهداف خاصة بكل فرد من افرادها فيمكن القول ابتداء أنه اذا كانت اهداف القائد واهداف الجماعة وأهداف الفرد واحدة فليس هناك مشكلة الا أن هذا ينذر وجوده في الواقع العملي وتبرز الصعوبة في تحقيق الاهداف المرغوبة اذا ماتعارضت اهداف القائد واهداف الجماعة وافرادها وتكمن صعوبة تحقيق هذه الاهداف في كيفية معالجة هذا التعارض بالشكل الذى يضمن ارضاء جميع الاطراف وصولاً الى الاهداف المرغوبة التى تستهدفه عملية التأثير .

كما أن تحقيق أهداف الجماعة يكون من خلال تسخير القائد جهوده لاشباع حاجات أفراد الجماعة كما أن رغبة الجماعة وميلها الى الانقياد لهذا القائد يكون نابعاً من قناعتها بأن القائد سيعمل على زيادة اشباع حاجاتها أو يحول دون نقص هذا الاشباع .

ومن كل ذلك يتضح ان القيادة ظاهرة نفسية واجتماعية تقوم على علاقة اعتمادية متبادلة بين القائد وباقي اعضاء الجماعة التى يقودها ينتج عنها تأثير القائد فى الجماعة ورغبة الجماعة فى الانقياد له لاشباع حاجاتها وانه لامجال لوجود القيادة بدون اتباع وان بروز القائد فى الجماعة وبقاءه مرهون بوجود هدف محدد تسعى الجماعة لتحقيقه وان هذا الهدف هو نقطة الالتقاء الهامة بين القائد والجماعة ومجال نشاطها وطبيعة تكوينها.⁽¹⁾

4- تطوير المهارات التكنولوجية :

لم يعد امراً ثانوياً اعتماد المرأة العاملة على مهارات استعمال ما انتجته تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، خصوصاً في ظل السمات العامة التي انتجتها سياسات عولمة الاقتصاد الدولي ، وارتباط البلدان العربية بشبكات مالية وتجارية واسعة مع العالم الخارجى .

كما ان ثورة المعلومات تمد القادة بعدد من المؤشرات التى تلزمها في اتخاذ القرار ، كما يمكن للمرأة فيما هو متاح ان تطور كثيراً من قدراتها المعرفية وتستخدمها في توسيع ثقافتها وتطوير خبراتها الامر الذى يترتب عليه مزيد من التفوق في الاداء والانتاج ومواكبة العصر.⁽²⁾

5- الاحاطة بعلم الادارة :

يعد الاقتراب من معرفة علم الادارة يعد من المزايا التى يمكن أن تقدم اضافات نوعية للمرأة في مجالات عملها القيادي، ففي مواجهة الظروف الديناميكية المتغيرة والتقلبات المتسارعة وغير المستقرة في النظام الاقتصادى العربى ، لابد من وجود منهج إدارى محدد وواضح يقوم على ضرورات المعرفة الدقيقة بخصائص الوضع الداخلى وكل القوانين والتشريعات والمعرفة بالواقع المحيط.

(1) نبيل حامد مرسى ، القيادة الادارية في الدول النامية ، مرجع سابق ، ص 94-95.

(2) عبلة محمود ابو عبلة ، المرأة العربية العاملة المعوقات ومتطلبات النجاح في العمل القيادي ، القاهرة ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، 2004، ص 33-39.

وبالقدر المتاح للمرأة العاملة لأن تكون مشاركة في صناعة السياسات وتحديدها ، فهي مطالبة ببذل مجهود خاصة على هذا الصعيد ، لأن عناصر ادارة - العمل - في اي موقع أو مجال هي حلقات مترابطة وشديدة الاتصال مع بعضها البعض ، بدءاً من تحديد السياسات ، ومروراً بالخطط ووضع البرامج الكفيلة بتنفيذها ، وانتهاء بمراجعتها وتقييمها .

وتتجاوز الادارة الجيدة في أهميتها وجود رأس المال ، كثير من المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي ادارتها نساء بإشراف متنوع ، لم تنجح برغم توافر رأس المال بسبب سوء الادارة ، والجهل في علم التعامل مع المجموعات ووسائل الانتاج ، كما أن هناك تجارب أخرى ناجحة جداً برأس مال متوسط أو اقل قليلاً ، اشرفت عليه ادارات كفء مزودة بالمعرفة وبعيدة عن الفساد.

فعلى اساس تحديد السياسات العامة ، توضع الاهداف المحددة ، حتى يسهل التخطيط لتنفيذها على مراحل قريبة ومتوسطة وبعيدة المدى ، من المهم جداً هنا اشراك العاملين في البرامج وصياغة الاهداف ، وخصوصاً أنهم هم الذين سيقومون على تطبيقها مما يتطلب استيعاب آلياتها وتوفير أكبر قدر من عناصر نجاحها.⁽¹⁾

6- القدرة على اتخاذ القرارات : في الوقت المناسب لصالح تطوير العمل والانتاج ومواكبة المستجدات ، والتحوط للمشكلات المحتملة قبل وقوعها ، ميزة ضرورية في الادارة الناجحة ، يضاف لها ما يمكن أن يسمى القدرة على إدارة الأزمات الناشئة ، بعيداً عن منهج التسلط الفردي ، فالقانون هو أساس في هذه العملية المرتبطة تماماً بجماعة اتخاذ القرار على اساس ديمقراطي وتفهم كل الظروف المحيطة بالعمل.⁽²⁾

7- الثقة :

تتطلب المنظمات الكبرى قادة قادرين على الثقة بمساعديهم القياديين ومساعدتهم الآخرين وهي مهمة شاقة على أولئك الذين يريدون ادارة كل جوانب منظماتهم ، إذ لا يستطيع مثل هؤلاء القادة ان يجدوا طريق الثقة بالناس واضحة ، ومن ثم لا يمكنهم إعطاء الفرصة لنوابهم لممارسة مواهبهم الخلاقة كاملة ، فكون القائد فعالاً بحق يقتضى قدراً كبيراً من الثقة بالمساعدين ، تتوازن مع ادارة حازمة لابعاد الناس الذين لا يمكن ان يكونوا موضع الثقة وهذه احد وجوه القيادة التي تحتم اتخاذ قرارات صعبة ، فبدون الثقة وعناصر الاحترام المتبادل الاخرى بين القادة ومساعديهم ، كثيراً ما ستعانى المنظمة خليطاً من ضعف الاداء وتدنى الروح المعنوية .

8-التعليم :

يسير فن التعليم وفن القيادة يداً بيد فلاغنى للقيادة عن أن يكونوا أولى عزم فى تعليم المهارات ومشاطرة البصيرة والخبرات ، وان يعملوا وهم قريبون جداً مع الناس لمساعدتهم على أن ينضجوا ويكونوا قادرين على الابداع ، ولكي يكونوا معلمين صالحين ، لابد للقيادة ان يكونوا افراداً ذوى تنظيم جيد ، واتصالات جيدة ، وان يحددوا اهدافهم : فبالتعلم يستطيع القادة ان يلهموا ويثيروا الدوافع ، ويؤثروا فى مساعديهم على كافة المستويات .⁽³⁾

(1) James G.Hunt, leadership Anew Synthesis, Sage Publications, London , 1991.p21

(2) عبلة محمود ابو عبلة ، المرأة العربية العاملة المعوقات ومتطلبات النجاح في العمل القيادي ، مرجع سابق ، ص 33-39.

(3) بييري سميث ، كيف تدير احدى المنظمات بنجاح قواعد ومعدات القادة ، ترجمة كمال محمد دسوقي، القاهرة ، الجمهورية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية ، 2000، ص 19-21

9- موهبة التواصل :

إذا ماكان القائد كاتباً بارعاً فسوف يتم الاتصال – سواء من أعلى أو أدنى البناء التنظيمى – بطريقة ذات دلالة ومغزى ولها وقعها فالقائد يستطيع ان يجعل الناس يشعرون بالاطمئنان على أنفسهم وتشجيعهم على ان يخلصوا الى الاعتزاز بعملهم فالتواصل الخلاق اساس للقيادة الفعالة .

10- حسن الاصغاء :

يعد الاصغاء من أهم مهارات القادة فإذا كان القائد منصتاً جيداً تقبل الافكار والانتقادات والمعلومات الاخرى التى من شأنها ان تحسن عمل المنظمة ، وتخلق جو الامتياز والعناية .

11- تجنب دور حلال المشاكل الوحيد:

ينبغى للقادة ان ييسروا حل المشاكل ، بل لابد ان يتركوا مساعديهم يحلون أغلب المشاكل ، فالثواب النفسى - وهو الاحساس بالانجاز- الذى سوف يتحصل عليه المرء من كونه قد حل بالفعل احدى المشكلات هام جدا ، أنه يبنى تقدير الذات ، ويعزز قدرة المساعدة على الأداء الأفضل فى مواقف لاحقة .

12- ادارة واستخدام الوقت بكفاءة :

من أكبر اخطاء القادة الفشل عموماً فى ضبط جداول أعمالهم ، والمكاتبات الواردة لمكتبهم ، ومكالمات هواتفهم ، وارتباطات سفریاتهم ، وجلسات اجتماعاتهم ، فالقادة ينبغى أن يضبطوا جداول أعمالهم ولو جزئياً وهناك وسائل ومهارات عدة يمكن أن تساعدكم فى إن يفعلوا هذا. (1)

13- الحفاظ على الكفاءة الفنية :

لابد للمديرين ان يتفهموا مهام عملهم بحيث أنهم حين يقومون يوماً بعد يوم بعملهم وأنشطتهم فأنهم يعرفون ماذا هم فاعلون ، ومن الضرورى الايتفهم القادة العناصر الكبرى الرئيسية فقط للمنظمات التى يرأسونها ؛ بل أيضا أن يلاحقوا التغيرات التى تطرأ من حولهم ، والا فأنهم لن يستطيعوا أن يدركوا تماماً ما نتيجة أنشطتهم اليومية، أكثر من هذا ، فإنه اذا كان لدى القائد مستوى عال من الكفاءة الفنية ، فسوف يكون قادراً على الثقة بالحدس. (2)

14- ان تكون باتاً حازماً :

لابد للقادة ان يكونوا باتين فى قراراتهم فلا يسارعون بالموافقة حالما يبدى أول فرد التوصية بأحد القرارات ، لابد لهم ان ينصتوا لكل الاطراف قبل ان يتخذوا القرار ، والواقع أنه أحياناً مايكون من صواب الرأى ان يؤجل القائد القرار ليوم او يومين ، أو حتى أسبوع أو أسبوعين حتى يجمع بنفسه معلومات اضافية ، كما يجب ان يتفهموا كيفية انفاذ القرارات لأنها اذا لم توضع موضع التنفيذ لاتكون لها قيمة كبيرة فمن واجبهم ان تكون لديهم نظم متابعة لضمان كون القرارات لاتنفذ فقط ؛ وإنما تؤدى بأمانة سواء فى روحها وجوهرها .

(1) بييرى سميث ، كيف تدير احدى المنظمات بنجاح قواعد ومعدات القادة ، ترجمة كمال محمد دسوقي ، القاهرة ، الجمهورية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية ، 2000، ص21-23.

(2)James G.Hunt, leadership Anew Synthesis, SAGE PUBLICATIONS, London , 1991.p22

15- الترحيب بالنقد :

القائد الناضج هو الذى يتقبل النقد حتى غير المنصف برباطة جأش وهدوء ومحبة فالنقد يمكن ان يهيئ الفرصة لفحص الواقع بطريقة تكون مفيدة جداً، فلا ينبغي للقادة ان يرغبوا أو يتوقعوا من العاملين الاتفاق دائماً مع ارائهم وقراراتهم، يجب ان يكون القادة أمناء مع انفسهم والا فأنهم سينزلون الى عادة خداع النفس.⁽¹⁾

يتضح فيما سبق أن القيادة الحكيمة هي القيادة القادرة على قيادة الآخرين من تحقيق انجازات متميزة وهذا النوع من القيادة يكون له السبق في فهم الوضع ، وتكون متبصرة بالمستقبل في الاعتبار انجازها في الماضى هذه القيادة تكون قادرة وبكل المقاييس على الابداع والخلق وهي قادرة على أحاطة نفسها بناس قادرين على مد العون والمساعدة لها في اى وقت لاتمام الخطط التى وضعتها هؤلاء الناس هم دعامة القيادة الرئيسية.⁽²⁾

2- خصائص وسمات القيادة الناجحة :

حدد ستوقديل خصائص القيادة الناجحة فى مجموعات رئيسية هي: الخصائص الجسمية (كالعمر والمظهر والطول والوزن) والخلفية الاجتماعية (كالتعليم والحالة الاجتماعية) والذكاء والشخصية والخصائص المرتبطة بالعمل (كالدافعية للإنجاز ، والدافع إلى المسؤوليات والمبادرة والمغامرةالخ) والخصائص الاجتماعية (كالقدرة الإدارية والاجاذبية والتعاون والمشاركة) .

من ناحية أخرى استطاع جيسلى الذى تعد دراساته من أكثر الدراسات شيوعاً فيما يتصل بتحديد خصائص القيادة الناجحة ، ان يكشف عن ست خصائص تميز القيادات الناجحة ، هذه الخصائص تمثلت في : القدرة على الاشراف والذكاء والحسم والثقة بالنفس والدافع العالي للإنجاز والدافع العالي لتحقيق الذات ، أما لارد وفرولينج فقد اکتفوا بذكر أربع خصائص للقيادة الناجحة ، تمثلت في الذكاء والثقة في الذات ومهارات الاتصال والحساسية لاحتياجات الجماعة.⁽³⁾

وبغض النظر عن اختلافات الباحثين حول خصائص القيادة الناجحة فإننا سوف نورد هنا أحدث ماتوصلت إليه الأبحاث بشأن هذه الخصائص ، فلقد أشارت أن ريتشاردز بناء على النتائج التى تم التوصل إليها من قبل شركة لينكج بالتعاون مع الدكتور وارن بينس الى أنه يمكن تجميع خصائص القيادة الناجحة في خمس خصائص هي :

1- التركيز على الهدف

2- الذكاء العاطفى

3-بناء الثقة / تمكين الآخرين

4-التفكير الابداعى

5-التفكير الكلي

(1) بييري سميث ، كيف تدير احدى المنظمات بنجاح قواعد ومعدات القادة ، ترجمة كمال محمد دسوقي ، مرجع سابق، ص21-23.

(2) محسن العبودى ، الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، 1984 ، ص 20 .

(3) علاء عبد الفتاح رجب، فن ومهارات القيادة ، الطبعة الاولى ، القاهرة ، المجلس القومى للمرأة ، 2013 ، ص 13-14.

وفيما يلي تعريف لكل خاصية من هذه الخصائص والسلوك المرتبط بها وذلك على النحو التالي :

1- التركيز على الهدف :

تتمثل في قدرة القائد على تحديد بدقة وتسخير طاقاتها من أجل تحقيق الهدف ، وهذا يتطلب التوازن بين عنصرين هما :

- التركيز : أي القدرة على تحديد الرؤية أو الهدف العام وتوجيه كل الجهود نحو النشاطات التي يدعم تحقيقها تلك الرؤية أو ذلك الهدف .

- الدافع : يتمثل في القدرة على الاحتفاظ بالطاقة والحماس بل والتضحية إذا اقتضى الأمر ذلك من أجل تحقيق مستويات أعلى من الاداء .

2- الذكاء العاطفي :

تعني هذه الخاصية قدرة القائد على فهم مشاعرها وانفعالاتها والقدرة على التحكم فيها والعمل كذلك على فهم مشاعر وانفعالات الآخرين والتعامل معها بطريقة تساعد على غرس الثقة بينها وبينهم وذلك من أجل تحفيزهم نحو تحقيق أهداف الجماعة بكفاءة وفعالية ، وهذا يتطلب التوازن بين عنصرين هما :

- الإدراك : أي القدرة على اكتشاف الحالة الانفعالية للآخرين والأفكار المرتبطة بها وذلك من خلال بناء المهارات في استيعاب شخصيات الآخرين .

- النضج الانفعالي : يتمثل في قدرة القائد على التحكم في مشاعرها ومشاعر الآخرين والتكيف مع مواقف الضغوط بما يؤدي الى روح الثقة بينها وبين الآخرين .

3- بناء الثقة / تمكين الآخرين :

تتمثل قدرة القائد على احراز ثقة الآخرين فيها ووضع ثقتهما في الآخرين من أجل تحقيق النجاح في العمل ، وهذا يتطلب التوازن بين عنصرين هما :

- الالتزام : ان القدرة على احراز ثقة الآخرين فيها يتطلب منها ان تظهر ولاءها والالتزام نحوهم كما يجب ان تكون مثلاً للالتزام بالمعايير والمبادئ الاخلاقية التي تتطلبها بيئة العمل.

- التمكين: تعني قدرة القائد على مساعدة الآخرين من أجل الوصول إلى أعلى المستويات وذلك من خلال الثقة فيهم وتفويضهم ومشاركتهم وتدريبهم على تحمل مسؤوليات أعلى في مجال العمل⁽¹⁾.

4- التفكير الابداعي :

تتمثل هذه المهارة في قدرة القائد على طرح الاستراتيجيات والافكار الابداعية والاختيار من بينها بما يضمن تحقيق المنظمة لأهدافها بكفاءة وفعالية ، وهذا يتطلب التوازن بين عنصرين هما :

- الابداع : يعنى قدرة القائد على تقديم أفكار أو منتجات أو خدمات تتسم بالابداع بحيث تحقق أهداف المنظمة بنجاح مميز .

- التفكير الكلي: ويتمثل في قدرة القائد على رؤية الصورة الكلية الشاملة لجميع العناصر والمؤثرات والمصادر البشرية والمادية المؤثرة على الوضع الراهن.

(1) عبد الرحمن بن احمد هيجان ، القيادة الادارية النسائية مدخل سيكولوجي ، الرياض ، دار المؤيد للنشر والتوزيع ، 2004 ، ص58-59 .

5- التفكير الكلي :

يتمثل في قدرة القائد على الربط بين جميع العمليات والأحداث والأنظمة التي تؤثر على أداء المنظمة ، وهذا يتطلب الجمع بين عنصرين هما :

- التفكير (العقل) المنظم : يمكن التأكد من تحقق هذا العنصر من خلال قدرة القائد على فحص جميع البدائل المتاحة امامها مهما كانت درجة غموض بعض هذه البدائل وذلك من أجل توضيح الأفكار وتنفيذها على أرض الواقع .

- الاهتمام بالعمليات : تعني القدرة على زيادة فرص التعليم وتحسين مستوى الاداء وذلك من خلال فحص عمليات وإجراءات العمل وإعادة تصميمها وتنفيذها بما يضمن التكامل بين جميع مكوناتها⁽¹⁾.

واهتم سيلجمان في مقال له بعنوان (القيادة ومظاهرها السياسية) بظاهرة القيادة والشخصية القيادية في التنظيمات السياسية ، ويرجع السبب في ذلك الى طبيعة التغيرات التي اعتلت المسرح الاجتماعي والسياسي وجميع انواع التنظيمات الموجودة ، وتزايد المطالبة بضرورة وجود عناصر قيادية تلائم هذه التغيرات التنظيمية ، حيث لم يعد القائد سلطة رسمية فقط ، بل أصبح مركزاً تنظيمياً يعبر عن جوهر التنظيم نفسه ، وتقدم القيادة الفعالة حلولاً للمشاكل التي قد تواجهها في مسيرتها القيادية.

ويفسر ذلك الآتى :

1- أصبحت القيادات التقليدية غير قادرة على معالجة القضايا التنظيمية والمجتمعية . ومن هنا ظهرت الحاجة الى قيادات قوية بديلة لها .

2- تركز القيادة الفعالة اهتماماتها نحو التكامل ، وتكون انعكاساً لشرعيتها ، وتعبيراً عن تنظيماتها التي تهدف لتحقيق اهدافها وصالحها العام .⁽²⁾

وخرج (وليم هنرى) بمجموعة من السمات الواجب توافرها في القائد الناجح نوجزها في الآتى :-

1- السمات الجسمية :

تشمل السمات الجسمية كافة الاستعدادات التي تبدو انها تتصل بالناحية الجسمية والهيئة والاستعدادات الفزيولوجية بالمعنى الدقيق كالصحة الجسمية والنفسية .

وتتمثل السمات الجسمية فى القوة البدنية والعصبية والقدرة على التحمل والنشاط والحيوية فنجاح القائد في اداء دوره يعتمد على ماله من طاقة بدنية وعصبية عالية وعلى مدى حيويته ونشاطه وصلابته وقدرته على التحمل وكلها قدرات تمكنه من ان يشيع الحيوية والنشاط في مرؤوسيه للعمل على تحقيق الاهداف المطلوبة .

فالقوة البدنية والعصبية غالبا ما ترتبط بالحالة الجيدة وضرورة توافرها لدى القائد فالقيادة عمل شاق يتطلب جهداً مركزاً ومتوصلاً كما يتطلب ساعات عمل أكثر مما يتطلبه العمل العادى بالإضافة الى المواقف العارضة والازمات التي تواجه القائد والتي ينبغي ان يستعد لمواجهةها.

(1) عبد الرحمن بن احمد هيجان ، القيادة الادارية النسائية مدخل سيكولوجى ، مرجع سابق ، ص 60.

(2) محسن العبودى ، الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية ، مرجع سابق ، ص 79-80.

2- القدرات العقلية :

وذلك بأن يكون القائد أكثر ذكاء وإدراكاً وتفكيراً ، وأكثر قدرة على مواجهة المفاجآت ، وتحليل المواقف الصعبة والتنبؤ بالأحداث المستقبلية بالمقارنة بمرؤوسيه، كما يكون له القدرة على الحكم الصحيح ، والتفكير الموضوعى واتخاذ القرار السليم.⁽¹⁾

ويعتبر الذكاء Intelligence من أهم القدرات العقلية اللازمة للقيادة فقد اثبتت الدراسات التي استهدفت الكشف عن السمات اللازمة لقيادة ان هناك صلة بين سمة الذكاء والنجاح فى القيادة فقد اكدت نتائج الدراسات التي قامت بها جامعة (أوهايو) الاميركية تحت اشراف الباحث (ستوجديل) ان سمة الذكاء تشكل السمة الثانية من السمات الوثيقة الصلة بنجاح القائد.⁽²⁾

ولاشك ان القدرة على التوقع فمعناها قدرة القائد على تفهم الموقف المتطور بمعنى ان يكون لديه القدرة ليس فقط على تفهم الموقف الذى واجهه ، بل أكثر من ذلك ان يضع خطة لمواجهة الموقف الذى يمكن وقوعه فى المستقبل وان لا يستخدم حكمته وصواب رايه فى موقف مستقر فقط بل يستخدمها ايضا فى موقف متغير.⁽³⁾

3- القدرات المعرفية والفنية :

وذلك بأن يتمتع القائد بثراء المعرفة وغنى الثقافة وتوفر عدد من المهارات التكنولوجية والمعلومات ، وأن يكون أوسع أفقاً وابعد نظراً ، وأحسن تصرفاً ، وأقدر على الحكم الصحيح ، كما يكون مزوداً بالقيم واحترام معايير الجماعة مع اتصافه بالطلاقة اللفظية والقدرة على التفكير ، والخطابة ، وصياغة الجمل وبنائها ، مع القدرة على الابداع والابتكار.

وجدير بالذكر ان مهارة القائد تظهر في قدرته على استخدام معرفته المتخصصة و الطرق العلمية المتاحة والوسائل الفنية الضرورية لانجاز العمل وهذه المعرفة يمكن الحصول عليها بالدراسة والخبرة والتدريب.

والمقصود بهذه السمة ان يكون القائد ملماً بالمعارف الانسانية لان دوره يتطلب أن يكون لديه معرفة شاملة بما حوله وان يكون غنياً بثقافته وغالباً مايوصف القائد الذى يتمتع بهذه السمة بأنه شخص عام مقابل الشخص المتخصص ويعبر (ديموك) عن هذه السمة بقوله انه لكى يكون الشخص آدارياً فى أعلى المستوى القيادى فى التنظيم ، فإنه فى حاجة الى رغبة فى الاستفادة بالافكار الجديدة وقدر من حب المغامرة الذى يعى الشجاعة لمواجهة المواقف الصعبة .

4- السمات الاجتماعية :

وتشمل القدرة على تكوين العلاقات والتفاعل والتعامل وتحقيق التعاون مع الآخرين ، والمشاركة الاجتماعية فى أنشطة الجماعة ، وكسب الحب والاحترام ، والشعور بأحاسيس الجماعة ومشكلاتها ، والتواضع فى التعامل مع اعضاء الجماعة مع القدرة على السيطرة وإمكانية التأثير فى الاتباع ، وينبغى ان يتوفر فى القائد القدرة على حفز الافراد وذوى الأداء المتوسط الى الأداء المرتفع أو غير العادى ، مع توفر خصائص انبساطية وروح الفكاهة والمرح ، وقدرة على رفع معنويات الآخرين ، وجمعهم حول شخصه وحول الاهداف التى ينادى بها ذلك القائد ، مع قدرة على السيطرة وإمكانية التأثير فى الآخرين.

(1) حسين عبد الحميد رشوان ، القيادة دراسة فى علم الاجتماع النفسى والادارى والتنظيمى، اسكندرية ،مؤسسة شباب الجامعة ، 2010 ، ص51-52 .

(2) نبيل حامد مرسى ، القيادة الادارية فى الدول النامية ، مرجع سابق ، ص 313-315

(3) محسن العبودى ، الاتجاهات الحديثة فى القيادة الادارية ، مرجع سابق ، ص 92.

5- سمات عامة :

وتتمثل هذه السمات فى حسن المظهر ورشاقته والخلق الرفيع والتدين والسمعة الطيبة والتمسك بالقيم الروحية والانسانية والمعايير الاجتماعية مع التواضع والامانة والنزاهة وحسن السمعة وحب الغير ، والثقة فى الذات ، والتمتع بعادات شخصية حسنة مع قوة العزيمة والارادة والمثابرة والطموح العالى ، وتحمل المسؤولية ، والحماس ، وقوة الذاكرة والحرص على المصلحة الجماعة ، والمحافظة على وقت الجماعة ، مع انصافه بالثبات والنضج الانفعالى وقوة الارادة والثقة فى النفس والقدرة على ضبطها.⁽¹⁾

كما أضاف (بيتر كوستنباوم) أن من أهم مقومات نجاح المرأة القيادية :

1- غرس الثقة فى الآخرين :

يتطلع المرؤوسون الى معاونه القائد ، ونصحيته ، وآرائه ليس فقط فى مجال العمل ، وإنما أيضاً فيما يتعلق بمشاكلهم الشخصية ، ويجب أن يشعر المرؤوسون بأن قائدهم هو ذلك الشخص الذى يمكنهم دائماً باللجوء اليه دائماً والتحدث معه ، فليدهم الثقة به وبقدرته على توجيههم فى الاتجاه السليم وأنه يشعر بأدبيتهم حتى وهم داخل الشركة .

2- النزعة للسيطرة والهيمنة :

يختلف الناس فى حبهم ونزعتهم للسيطرة والهيمنة والوصول الى مراكز عالية فى التنظيم ، وهناك خصائص مثل الحسم ، والسيطرة ، وحب الظهور ، فالافراد الذين يتمتعون بهذه الخصائص ينجحون فى القيادة وادارة الآخرين .

3- الاستقرار و الاعتمادية Dependability and Stability :

يتسم بعض الناس بإمكانية الاعتماد عليهم ، وأنهم مستقرون فى أنماط تصرفاتهم ، وان سلوكهم دائم الاتساق ، وأنه يمكن توقع تصرفاتهم ، ويميل هؤلاء الاشخاص الى ان يكونوا أعضاء مثاليين فى تكوين جماعات العمل وتماسكها والالتزام بقيم وقواعد الجماعة .

4- الرغبة فى الانجاز Need for achievement :

يتميز الاشخاص ذوى الدافع للانجاز العالى بالرغبة فى اتمام العمل بنجاح ، وبذل مجهود متميز ، والسيطرة على مشاكل العمل ، ولتفانى فى العمل بشرط ان يكون مناسباً لقدراتهم ، ولاشك أن هذا الدافع يزودهم بمعلومات مستمرة عن مدى تقدمهم فى العمل ، ويعطيهم التقدير والاحترام المناسب.⁽²⁾

(1) حسين عبد الحميد رشوان ، القيادة دراسة فى علم الاجتماع النفسى والادارى والتنظيمى، اسكندرية ،مؤسسة شباب الجامعة ، 2010 ، ص53-54 .

(2) peter koestenbaum, LEADERSHIP THE INNER SIDE OF GREATNESS, Jossey-bass publishers,san Francisco, 1991,p.55-57

وقد اكتشف ماكلياند خصائص الافراد الذين حققوا انجازات عالية وهى :

- 1- ان هؤلاء الافراد يتصفون بالاعتدال من حيث تحمل المخاطرة ، وهم يعملون على تحاشي المخاطر غير ضرورية ، ولا تمثل المخاطر لهم اى نوع من التحدى.
- 2- يفضل هؤلاء الأفراد المهام التى تقدم معلومات مرتدة .
- 3- يحقق هؤلاء الافراد الرضا بمجرد أنجاز شئ ما ، وتعتبر المكافاة عن الانجازات ذات أهمية أقل من الانجاز نفسه .
- 4- أن هؤلاء الافراد تستغرقهم اعمالهم تماماً ، كما أنهم يظلوا ملتزمين بهذه المهام والاعمال حتى الانتهاء منها⁽¹⁾.

وهناك من يرى سمات هامة يجب توافرها في القيادة الناجحة :

- 1 -التخطيط : تؤكد الابحاث ان القائد يمضى 80% من وقته فى التخطيط بينما 20% في التنفيذ ولا يترك شئ للصدفة .
- 2- الذكاء الاجتماعى : ماهر في تواصله مع الاخر يعرف كيف يتحدث ويوصل رسالته للاخر كما انه مستمع جيد ومحاور رائع.
- 3- التفويض يعرف كيف يفوض ومتى يفوض ويعطى المهام للأشخاص القادرين على انجازها.
- 4- الالتزام بالخطط التى يضعها يعرف أن الوصول لل غاية يستلزم جهد ووقت وانه يجب الالتزام بالخطط حتى النهاية بلاياس ولااستسلام⁽²⁾ .
- 5- الالتزام الاخلاقى وتعد هذه الصفة أحد أهم واقوى خصائص القائد الناجح لاسيما فى الرؤية الاسلامية فالقائد لايمكنه تحقيق مكاسب دنيوية أو سريعة على حساب مبادئه وقيمه ومعتقداته ، كما ان الدراسات الحديثة تؤكد ان الاتباع شديدي التفاعل مع الشخصية الملتزمة خلقياً ،ومن أهم كما يجب ان يتحلى القادة فى كل المستويات بالصفات الاخلاقية الاساسية ، كالنزاهة ، والامانة ، والشرف ، والكرامة ، بحيث يكون قدوة اخلاقية لتابعيهم و اعضاء التنظيم ، فليست هناك جدوى أو قيمة لرئيس يملك مهارات استثنائية وعلم وثقافة اذا لم يكن على هذا المستوى المطلوب من النزاهة والشرف .ويدخل فى مضمون القدوة الاخلاقية صفات اخرى ، كالجدية والاهتمام ، مع ملاحظة ان الجدية تكون بالتصرف والسلوك وهى ليست مرادفاً للوجه العابس والتكبر ، كما لابد لمن يتولى قيادة الاخرين ان يتحلى بمهارات معينة ليست فطرية وانما مكتسبة وتلك المهارات تختلف فى درجة تطلبها طبقاً لمستويات التنظيم المتدرجة ،من اهمها الذكاء الاجتماعى والمجاملات باعتدال. كما يجب ان يتحلى القائد بالروح الديمقراطية تجعله مرتبطا مباشرة بمجموعات الافراد ، ويقوم بدور يقترب من دور رئيس اللجنة الذى يعمل على قيادة جلسة العمل فى تفاهم وتبادل الرأى⁽³⁾ .

(1) محسن العبودى ، الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، 1984 ، ص 79-80 .
(2) ابراهيم الفقى ، سحر القيادة كيف تصبح قائداً فعالاً، الطبعة الاولى، المنصورة ، داراليقين للنشر والتوزيع ، 2008، ص16-17
(3) فاطمة محمد على عثمان ، القيادة النسائية فى عالم متغير ، الاسكندرية ، الملتقى المصرى للابداع والتنمية ، 1998، ص73-74.

ويرى عالم الادارة (الهندي تايجي) السمات التى يجب توافرها فى المدير لتجعل منه قائداً هى سمات نظامية تعنى قدرته على الالتزام بالانظمة ومراعاة تطبيقها بشكل صحيح وعلى تفويض سلطاته ومعرفته للحدود التى يجب ان يلتزم بها فى التفويض وادراكه الواعى لخطوط الاتصال الرسمية وقدرته على اتخاذ القرارات الصائبة فى حدود الاهداف.⁽¹⁾

فالقيادة ليست مجرد صفات شخصية يحصل عليها القائد أو يكتسبها خلال مراحل نموه وتطور شخصيته فتقاس درجة نجاح القيادة فى نموذج فيدلر بمستوى اداء المرؤوسين الذين يشرف عليهم القائد حيث تضمن الموقف القيادى ثلاثة عوامل رئيسية فى هذا النجاح :

- 1- طبيعة العلاقة بين القائد والمرؤوسين.
 - 2- تنظيم ودقة تصميم العمل .
 - 3- قوة المنصب، ومقدار نوع السلطة التى يمارسها فيما يتعلق بالحوافز والعقاب .
- ونوضح ذلك فى الاتى :

1- نفوذ المركز او الوظيفة Position Power

يتصل ذلك بالسلطة أو النفوذ أو التأثير المتولد عن المركز ، ويشمل هذا الحق فى التعيين والفصل ، وزيادة الراتب والترقية او التوصية بذلك ، وكذلك مركز المدير داخل الهيكل التنظيمى ، ومدى التأييد الذى يحصل عليه من رؤسائه .

2- نمط الوظيفة :

فعالية القيادة هى دالة لمدى روتينية العمل الذى يقوم به التابع ، ومدى تغيره ، فحسب طبيعة الاعمال نجد ان بعض المهام من السهل تحديدها بوضوح ، وتنفيذ المهام ، وتقييم الانجاز بطريقة موضوعية ، بينما البعض الاخر كالاعمال الادارية والابتكارية حيث يصعب تحديدها وقياس نتائجها.

3- العلاقة بين القائد وجماعة العمل Leader-Memle Relationship

تتوقف فعالية القيادة على علاقة الشخصية بين القائد نمط وشكل أعضاء جماعته ، ومثل هذا النوع من العلاقة هو انعكاس لمدى ثقة المرؤوسين فى قائدهم ودرجة اخلاصهم له ، وايضاً تعبير عن وجهة نظر القائد تجاه مجموعته واذا كانت العلاقة تفاعلية قائمة بين القائد ومجموعته ، فهذا مؤشر على كفاءة وفاعلية القيادة ، أما اذا حدث العكس فالاحتمال هو تناقص فاعلية القيادة. وتتفاعل هذه العوامل الرئيسية مع عوامل اخرى ، مثل : مدى خبرة القائد بالمرؤوسين ، وتخصصه فى مجال العمل ، ومدى تماسك المرؤوسين .⁽²⁾

(1) نبيل حامد مرسى ، القيادة الادارية فى الدول النامية ، الاسكندرية ، المكتب العربي الحديث ، ص 313-315.

(2) ماجد راغب الحلو ، علم الادارة العامة ومبادئ الشريعة الاسلامية ، الاسكندرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، 2009، ص 45.

كما يسلم الجميع بوجود توافر صفات معينة فى القائد الناجح لا يمكن انكار اهميتها واثرها على تقدم الادارة وانجازها لاعمالها بكفاءة اكبر وقيل ان هذه الصفات نوعان فطرية ومكتسبة.

الصفات الفطرية :

أما الصفات الفطرية فيولد بها الانسان لابد من توافرحد أدنى منها للصلاحيه للقيادة وقد توجد هذه الصفات فى الشخص بوفرة لدرجة تجعله وكأنه قد خلق للقيادة واهم الصفات الفطرية للقيادة الناجحة القدرات العقلية وأهمها الذكاء وهو ادراك العلاقات واطرافها وانها قوة الانتباه والمقدرة على الابتكار والتجديد وتحمل المسؤولية

الصفات المكتسبة :

وأما الخصائص المكتسبة المتطلبة لحسن القيادة فهى تلك التى يكتسبها الانسان بعد ميلاده عن طريق التعلم والممارسة وتتمثل هذه الخصائص فيمايلى :

1- المعارف وتشمل المعلومات المتصلة بالعمل موضوع التخصص، سواء تعلقت بالناحية الفنية أم الناحية الادارية أم كانت مزيجاً بينهما كما تشمل المعارف العامة التى من شأنها توسيع المدارك وزيادة الثقافة العامة .

2- الخبرات وهى مايكتسبه الشخص من معارف عملية من خلال الممارسة والتعامل والاحتكاك بالواقع خاصة فى مجال العمل.

3- المهارات وهى يكتسبه الانسان من مقدرات خاصة على اداء بعض الاعمال أو التصرف آزاء بعض المواقف وهى تحتاج الى تدريب.

4- السلوكيات فيجب ان يكون القائد مستقيماً فى سلوكه الشخصى حسن التعامل فى سلوكه الاجتماعى مع الاخرين ليكون قدوة طيبة لمؤسسه ومن أهم الصفات التى يجب ان يتصف بها فى سلوكه.

5- الحزم اى المقدرة على حسم الامور واتخاذ القرارات فى الوقت المناسب دون تردد.

6- التواضع وهو محاولة الظهور بمظهر يقل عن الجوهر والترفع عن الزهو والتباهى بالامكانيات وحسن معاملة الآخرين وخفض الجناح لمن هم أقل درجة .

7- التشاور وهو اخذ رأى من يهمهم الامر فى كيفية التصرف فيه وتبادل وجهات النظر معهم وتمحيص الحجج وتقييم الحلول ومحاولة اقناع الاخرين بالرأى أو الاقتناع معهم بمايرون.⁽¹⁾

ومن تحليل هذه السمات تأكد وجود علاقة ايجابية بين السمات والنجاح فى القيادة وتقسم هذه السمات إلى أربع مهارات :

1- المهارات الذاتية :

تتميز المهارات الذاتية في بعض السمات والقدرات اللازمة فى بناء شخصية الأفراد ليصبحوا قادة مثل : السمات الجسمية ، والقدرات العقلية ، والمبادأة ، والابتكار وضبط النفس.

(1) ماجد راغب الحلو ، علم الادارة العامة ومبادئ الشريعة الاسلامية ، مرجع سابق ، ص 45-46.

2-المهارات الفنية :

يقصد بالمهارة الفنية ، المعرفة المتخصصة فى فرع من فروع العلم، ومن أهم الخصائص المميزة للمهارة الفنية :

- 1- أنها مهارة أكثر تحديداً من المهارات الأخرى بمعنى أنه يمكن التحقق من توافرها لدى القائد بسهولة .
- 2- أنها تتميز بالمعرفة الفنية العالية والمقدرة على التحليل فى مجال التخصص ، وعلى تبسيط الإجراءات المتبعة فى استخدام الأدوات والوسائل الفنية اللازمة لانجاز العمل.
- 3- أنها مألوفة أكثر من غيرها من المهارات لكونها أصبحت مطلوبة فى الإدارة الحديثة وفى ظل عصر التخصص حيث أصبحت الوظائف التخصصية بحاجة الى شغلها بقيادة تتوفر لديهم المعرفة والخبرة العالية كى يتمكنوا من فهم عملهم واتقانه.
- 4- أنها أسهل فى اكتسابها وتنميتها من المهارات الأخرى فقد ثبت فائدة برامج التدريب فى تنمية المهارات الفنية للمتخصصين فى مختلف المجالات .

كما أشار (فردريك تايلور) أن نجاح القائد يكمن فى قدرته على تحديد الأهمية النسبية للأشياء وعلى الاختيار بين البدائل وعلى القيام حتى بالأعمال التى يمقتها كالأعمال الصعبة والروتينية وهذه القدرة يمكن تنميتها بالخبرة والممارسة .

ان إيمان القائد بالهدف من السمات الضرورية لنجاحه، وذلك لأن توفر هذه السمة يزيد من قدرته على اقناع مرؤوسيه بضرورة تحقيق الهدف ، ويجعله يكرس حياته للعمل، ويقدم كل التضحيات فى سبيله، الا ان الايمان بالهدف يعتمد على امكانية تحقيقه ، وهذا يعتمد بدوره على كونه هدفاً واقعياً ويسهل على المرؤوسين بلوغه .⁽¹⁾

و ينبثق عن هذه المهارات منها نوعان آخران من المهارات هما المهارة السياسية والمهارة الادارية :

1- المهارة السياسية :

وهى تعنى قدرة القائد على النظر للتنظيم الذى يقوده كجزء من المجتمع الكبير الذى يعيش فيه ومهارته فى تبصر الصالح العام والاهداف العامة .

ويرى بعض كتاب الإدارة ان القائد بشكل عام يؤدي دوراً مزدوجاً أحد جانبيه يتصل بالسياسية والثانى يتصل بالإدارة وأنه كلما ارتقى فى السلم الإدارى تزايد الطابع السياسى لدوره وضعف طابعه الإدارى والقائد الإدارى الذى يتمتع بمهارة سياسية هو الذى تكون لديه القدرة على اداء دوره الإدارى ويلتزم فى نفس الوقت بالاهداف القومية للدولة ، ويكون حساساً لمشاكلها السياسية.

(1) نبيل حامد مرسى ، القيادة الادارية فى الدول النامية ، مرجع سابق ، ص 327-330

2- المهارات الادارية :

ويقصد بها قدرة القيادة على فهم عملها وتحقيق المواءمة بين أهداف التنظيم واشباع حاجات ورغبات التابعين ويتمثل هذا في قدرة القيادة على التخطيط الجيد والتنظيم الامثل للمنظمة واستغلال للطاقات البشرية ووضع معدلات الاداء لها بطريقة موضوعية وفعالة وكذلك القدرة على التوجيه السليم واختيار أفضل الاساليب التي تكفل تحقيق اكبر قدر من الانتاجية والعمل على تبسيط الاجراءات والعمل على الحد من مركزية السلطة وقدرتها على الاتصالات واتخاذ القرارات الفعالة⁽¹⁾.

كما تقوم القيادة الناجحة على أساس خصائص تنظيمية على درجة من الأهمية :

- 1- تتكون المنظمة من نظام اجتماعي شديد التماسك يعمل بكفاءة .
 - 2- تتكون المنظمة من جماعات عمل مترابطة يتصف افرادها بدرجة عالية من الولاء.
 - 3- ثقة كاملة في الرؤساء والزلاء والمرؤوسين .
 - 4- تسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات .
 - 5- تستخدم المشاركة في اقامة اهداف تنظيمية تعبر عن تكامل يشبع حاجات ورغبات جميع اعضاء المنظمة .
 - 6- تتحقق مستويات عالية من التأثير المتبادل بين جميع الاعضاء وجميع المستويات التنظيمية .
 - 7- يجب ان تهتم القيادة كذلك بالاستفادة من خصائص وحجم القوى الدافعة لضمان انتماء الافراد وتوحدتهم مع اهداف المنظمة ومع المنظمة ككل .
- ولاشك أن قدرة القائد على رؤية التنظيم الذي يقوده وفهمه للترابط بين اجزائه ونشاطاته وأثر التغييرات التي قد تحدث في أى جزء منه على بقية اجزائه وقدرته على تصور وفهم علاقات الموظفين بالتنظيم وعلاقات التنظيم ككل بالمجتمع الذي يعمل في اطاره بما في ذلك القوى السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي يكون لها تأثير قوى على هذه العلاقات وبالتالي على الدور القيادي الذي يؤديه القائد⁽²⁾.
- ولكن في النهاية ان السمات والمهارات المطلوب توافرها في القائد تعتمد بدرجة كبيرة على الموقف الذي يعمل به وعلى الموقع القيادي الذي يشغله فمدير الشركة يحتاج الى مهارات وسمات مختلفة عن تلك التي تلزم رئيس الجامعة.

(1) حسين عبد الحميد رشوان ، القيادة دراسة في علم الاجتماع النفسى والادارى والتنظيمى، مرجع سابق، ص72-73 .

(2) نبيل حامد مرسى ، القيادة الادارية في الدول النامية ، مرجع سابق، ص 323-325.

وقد أكدت بعض الدراسات ان السمات اللازمة لقادة الاجهزة الحكومية تختلف عن السمات اللازمة لقادة المشروعات الخاصة ولاختلاف المستويات الوظيفية فى التنظيم الادارى الواحد يؤدى الى اختلاف سمات القيادة المطلوبة فى كل منها فالسمات والمهارات المطلوبة للقيادة المباشرة يختلف عن تلك المطلوبة للقيادة الوسطى التى تختلف بدورها عن تلك المطلوبة للقيادة العليا، وبالتالي لابد الربط بين السمات الشخصية والموقف الادارى وهى بهذا المفهوم لا تنكر السمات الشخصية من دور هام فى تحديد خصائص القيادة الا انها ترى ان هذه السمات ليست من العمومية فى كل زمان ومكان وانه لابد لتحديد السمات القيادية المطلوبة ان نضع الموقف الادارى فى الاعتبار الاول باعتباره العامل المؤثر فى تحديد هذه السمات.⁽¹⁾

كما أنه لنجاح القائد فى مكانته لابد التكامل والتفاعل بين عدد المتغيرات القائد والشخصية وامكاناته والاتباع وحاجاتهم واتجاههم ومشكلاتهم الجماعة نفسها من حيث بنائها وعلاقتها الظروف البيئية والمواقف المحيطة فالقائد يجب ان يكون عضوا فى الجماعة يشاركها مشكلاتها ومعاييرها وامالها ويوطد الصلة مع اعضائها ويحصل على تعاونهم ويتعرف على مشكلاتهم وهو يتفاعل معهم من اجل تحقيق اهداف الجماعة.⁽²⁾

ويتبين من العرض السابق للسمات اللازمة للقيادة والتى اسفرت عنها نتائج مجموعة من الدراسات ان هذه السمات متعددة الى درجة يكاد يكون من الصعب توافرها فى شخص معين كما ان مدى توافرها امر مرهون بالمقومات المختلفة للمجتمع وقواعد السلوك التى تحكمه والاتجاهات السائدة فيه والتطورات المختلفة التى يمر بها.

(1) Gary yukl , leadership in organizations, prentice-HALL, INC, THE UNITED STATES OF AMERICA, 1998, P.30

(2) محمد شفيق، القيادة تطبيقات العلوم السلوكية فى مجال القيادة، القاهرة مركز تطوير الاداء والتنمية للنشر والتوزيع، 2010، ص 15.

خاتمة :

يشتمل هذا الفصل على عدد من العناصر الجديرة بالاهتمام احرزت المرأة تقدماً ملموساً في كافة المجالات كما أرتفع مستوى التعليم بين النساء وزاد اهتمامهن بالشأن العام والارتقاء بأنفسهن واسرهن فأقبلن على الفرص التي كانت تتاح امامهن عمل وتعليم وتدريب وترقية وانخراط في المشاركة العامة والسياسية والمجتمعية بحيث أصبح تواجد المرأة في كافة المجالات ملحوظاً ، ويظل المنصب الوحيد غير المتاح لها هو المحافظ ورئيس الجمهورية ورئيس الوزراء أما فيما يتعلق بالتمثيل النيابي مازال أضعف حلقات تمكينها .

على الرغم من وجود نمو مضطرد في نسبة مشاركة المرأة المصرية في وظائف الادارة العليا الا أن الامر مازال ينعكس في التمثيل الضئيل للمرأة في المراكز الادارية العليا كما ظهر أيضا في نسبة تمثيل المرأة في السلك القضائي ، و الباب مازال مغلقاً أمام وصول المرأة إلى منصة قضاء مجلس الدولة وهو كما لم يتم فتح الباب أمام المتقدمات الى النيابة العامة حتى الان ، نتيجة للعديد من المعوقات ، والتي أعاققت قدرتها على اتخاذ القرارات المناسبة وحل المشكلات .

و يعد دور المرأة في مجال الدبلوماسية المصرية من أنجح الادوار حيث ثبتت كفاءتها بكل ثقة واقتدار حتى أستطاعت أن تتدرج في جميع المناصب حيث وصلت الى منصب سفير وهو أعلى وظائف السلك الدبلوماسي وبذلك هي الان تشغل مختلف الوظائف الحيوية مثل سفير ورئيس بعثة الدبلوماسية ، ونائبة لرئيس البعثة ، ونائب مساعد الوزير للشئون السياسية ، ونائب مدير ، مكتب الوزير ، كما تولت المرأة الاشراف على ادارات مهمة في الوزارة مثل إدارة الاتحاد الاوربي و ادارة الصندوق المصري للتعاون مع دول الكومنولث الادارة الاقتصادية ، ادارة شئون حقوق الانسان .

يعد حجم تمثيل المرأة في البرلمان لايتناسب مع حجم تمثيلها في المجتمع ، كما لايتناسب مع حجم مشاركتها في عملية التنمية الشاملة في ابعادها الاجتماعية والاقتصادية من ناحية اخرى، وقد ادى هذا الوضع الى توسيع الفجوة النوعية بين الذكور والاناث في المجال السياسي على مستوى صنع السياسة العامة واصدار التشريعات والقوانين التي تنظم حركة المجتمع ومراقبة الاداء الحكومي في مختلف المجالات، فالمرأة المصرية لم تشغل حتى الان منصب رئيساً للمجلس الشعب المحلى للمحافظات أو المراكز أو حتى رئاسة اللجان الرئيسية في المجالس وشغلت عدة نساء محدودات بعض المناصب الأخرى من رئيس مجلس أو وكيل للمجلس .

تشير أوضاع المرأة في التنظيمات النقابية الى محدودية وضعها داخل النقابات وعدم قدرتها على التأثير في صنع القرار داخل النقابات العمالية فمن ناحية نجد ان استمرار التمثيل الضعيف للمرأة في مجالس ادارات النقابات العامة يوضح صعوبة وربما غياب التأثير حيث مازال يتراوح عدد النساء داخلها بين سيدة واحدة أو اثنتين فقط في أغلب مجالس ادارات النقابات، كما أن نسبة تمثيل المرأة على مستوى صنع القرار في المنظمات غير الحكومية تشير الى ازدياد الفجوة النوعية بشكل واضح بين الذكور والاناث .

كما أن هناك تواضع في نسب مشاركة المرأة في عضوية الأحزاب السياسية بوجه عام ، كما يلاحظ ضعف مشاركة المرأة وتمثيلها في الأجهزة القيادية للأحزاب السياسية ، ومن ثم لاتلائم هذه النسب مكانة المرأة المصرية وتعليمها وثقافتها وإيجابيتها للمشاركة في الحياة العامة.

ترجع ضالة نسب تمثيل المرأة في المواقع القيادية مازال ضعيف جداً وهذا مظهر بوضوح في المؤشرات والاحصائيات التي تم عرضها ويرجع هذا الى ظهور العديد من المعوقات تعرقل مسيرة تقدم المرأة سواء كانت معوقات اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية أو ذاتية أو تنظيمية أو بيئية.

فالمعوقات الثقافية والاجتماعية تشمل على التنشئة الاجتماعية ، الموروث الثقافي والاجتماعي ، الضغط الاجتماعي ، التأثير السلبي للمنظومة التعليمية ، الدور السلبي لوسائل الإعلام ، التدريب ومهارات القيادة .

المعوقات الاقتصادية تحتوى على الظروف الاقتصادية المتدهورة والعامل المادى ، أما المعوقات السياسية تشمل على غياب الديمقراطية ، مطالب الحياة السياسية ، ضعف وهشاشة الدعم الحزبي للمرأة ، عدم تجديد النخبة السياسية النسائية .

كما أن من هذه المعوقات أيضاً المعوقات المهنية التي تشتمل على النظر الى عمل المرأة كشئ ثانوى ، عدم تكافؤ الفرص في الاستخدام ، ضعف فرص الترقى أمام المرأة العاملة ، وتتمثل المعوقات الذاتية في نظرة المرأة لذاتها ، عدم التأييد من جانب المرأة ، بالإضافة الى المعوقات التنظيمية التي تحتوى على أعمال المديرين ، الاعمال الروتينية ، و تشمل المعوقات البيئية بيئة العمل الطبيعية بما تضمنه من ضوضاء وحرارة وبرودة ومايتطلبه اداء العمل من وقوف أو تركيز للحواس كل هذا تحديات تواجه المرأة المصرية .

ان نجاح المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية يحتاج لتوافر العديد من المقومات والخصائص والسمات ومن أهمها قوة التأثير ، تحقيق الاهداف المرغوبة ، تطوير المهارات التكنولوجية ، الاحاطة بعلم الادارة ، القدرة على اتخاذ القرارات ، الثقة ، التعليم ، كم لابد من توافر سمات جسمية تتمثل في قوة بدنية وعصبية والقدرة على التحمل والنشاط والحيوية وقدرات عقلية ، ومعرفية وفنية ، وسمات اجتماعية التي تشمل على تكوين العلاقات والتفاعل والتعامل مع الآخرين بالإضافة الى التحلى بالعديد من المهارات الذاتية وفنية وادارية وسياسية .

ولهذا المرأة في حاجة دائماً الى اسهام كافة منظمات ومؤسسات المجتمع من أجل دعمها بشكل يحقق تمكينها في هذا المجتمع ووصولها الى أعلى المناصب القيادية وان مواجهة المعوقات السابقة التي تقف حائلاً بين وصول المرأة الى المواقع القيادية لابد من وضع خطة أو برنامج يسعى الى تغيير أنماط التصور والادراك السائد عن المرأة وخلق ملاءمة بين السياق الثقافى والقانونى ومشاركة المرأة وهناك أهمية للتوعية السياسية بأهمية مشاركة المرأة فى جميع نواحي الحياة من خلال التعليم ووسائل الاعلام .

ولهذا فإن تمكين المرأة من تولى المناصب القيادية يعتمد في جزء كثير منه على دعم مؤسسات المجتمع ومنظمات المجتمع المدني و هذا ما سوف نتناول في الفصل القادم حول مدى أسهام المنظمات والمؤسسات في مجال تمكين المرأة ووضع استراتيجيات متكاملة من خلال توضيح أهم الرؤى المستقبلية للنهوض بأوضاع المرأة المصرية .